Deutscher Bundestag **Drucksache 17/5400**

17. Wahlperiode 07. 04. 2011

Unterrichtung

durch die Bundesregierung

Berufsbildungsbericht 2011

Inhaltsverzeichnis

Zugeleitet mit Schreiben des Bundesministeriums für Bildung und Forschung vom 6. April 2011 gemäß § 86 des Berufsbildungsgesetzes.

Beschluss des Bundeskabinetts zum Berufsbildungsbericht 2011

Die Bundesregierung beschließt den von der Bundesministerin für Bildung und Forschung vorgelegten Berufsbildungsbericht 2011.

Die Ausbildungslage 2010 hat sich für Ausbildungsbewerber und Ausbildungsbewerberinnen weiter verbessert – geprägt vom demografisch bedingten Bewerberrückgang, der Zunahme der Zahl betrieblicher Ausbildungsverträge, der Verringerung der Zahl der Altbewerber und der Zahl junger Menschen im Übergangssystem.

Zentrale Herausforderungen zur künftigen Fachkräftesicherung bleiben

- **der demografisch bedingte Rückgang von Schulabgängern und Schulabgängerinnen,**
- **die in diesem Kontext unabdingbare Verbesserung des Zugangs für junge Menschen aus dem Übergangssystem in berufliche Bildung,**
- **die Attraktivitätssteigerung der dualen Ausbildung,**
- **die Berücksichtigung europäischer und internationaler Entwicklungen bei der Gestaltung der nationalen Berufsbildungspolitik.**

Ziel ist es, die berufliche Bildung als Gesamtsystem von Aus- und Weiterbildung zu gestalten und eng mit den anderen Bildungsbereichen zu verzahnen. Das bedeutet:

- **Strukturelle Verbesserung der Durchlässigkeit in die duale Ausbildung,**
- **organische Verbindung von beruflicher Aus- und Weiterbildung,**
- **Modernisierung, Flexibilisierung und Attraktivitätssteigerung der Berufsbildung,**
- **Ausbau der beruflichen Weiterbildung,**
- **Durchlässigkeit von dualer Ausbildung und Weiterbildung in den Hochschulbereich.**

Die Bundesregierung hat in der beruflichen Aus- und Weiterbildungspolitik im Jahr 2010 neue Impulse zur Stärkung der Integrationskraft und zur Modernisierung des Berufsbildungssystems wie auch zur Stärkung der deutschen Berufsbildung in der internationalen und europäischen Zusammenarbeit gesetzt. Zur künftigen Fachkräftesicherung in der beruflichen Bildung standen dabei zwei Handlungsfelder im Vordergrund:

- **Die nachhaltige Strukturverbesserung des Übergangs in die berufliche Ausbildung. Konkrete Maßnahmen sind insbesondere das neue Programm „Bildungsketten bis zum Ausbildungsabschluss“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF), die Neuorientierung und Fortführung des Nationalen Pakts für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs mit besonderem Fokus auf der Gewinnung von Nachwuchskräften aus dem Übergangssystem und die Zielsetzung der Optimierung der Bundesförderung im Übergangssystem.**
- **Die Attraktivitätserhöhung der dualen Ausbildung, gerade auch für Leistungsstärkere, die neben der Vorbereitung einer in 2011 beginnenden bundesweiten Kampagne für berufliche Aus- und Weiterbildung auch die konzeptionelle Vorbereitung einer beruflichen Weiterbildungsinitiative zur Fachkräftesicherung umfasst.**

1. Berufsbildungspolitische Prioritäten der Bundesregierung

In Deutschland besteht ein breiter bildungspolitischer Konsens hinsichtlich des hohen Stellenwerts des dualen Berufsbildungssystems. Es ist attraktiv, vermittelt hochwertige berufliche Handlungskompetenz und Qualifikation, es schafft hohe Übergangsquoten in den Arbeitsmarkt und damit eine vergleichsweise niedrige Jugendarbeitslosigkeit[1] – eindeutige Vorzüge gegenüber anderen Berufsbildungssystemen.

Dies belegt auch die Ausbildungsbilanz 2010: Die Ausbildungslage für junge Menschen in Deutschland hat sich trotz globaler Finanz- und Wirtschaftskrise weiter verbessert. Das wieder einsetzende, kräftige Wirtschaftswachstum, eine vorausschauende Personalpolitik der Unternehmen sowie der demografisch bedingte Rückgang von Ausbildungsbewerbern und Ausbildungsbewerberinnen sind hierfür wesentliche Gründe. Bundesweit wurden vom 1. Oktober 2009 bis zum 30. September 2010 560.073 Ausbildungsverträge neu abgeschlossen (Vorjahr: 564.307). Der leichte Rückgang ist insbesondere auf die neuen Länder zurückzuführen und stellt eine unmittelbare Folge der demografischen Entwicklung dar. In den alten Ländern wurden mehr Verträge abgeschlossen als im Vorjahr. Besonders erfreulich ist, dass mit 519.030 wieder ein Plus bei den betrieblichen Ausbildungsverträgen verzeichnet werden konnte.

Im internationalen Bildungswettbewerb hat das duale System seine Bedeutung weiter gesteigert. Die neue, in 2010 verabschiedete EU-Agenda 2020 für Bildung und Berufsbildung postuliert erstmals deutlich das EU-weite Ziel der wirtschaftsnahen, praxisorientierten Berufsausbildung, die Einführung von Auszubildenden-Programmen, die umfassende, qualitativ hochwertige Berufsausbildung und ihre Durchlässigkeit zum Hochschulbereich. Auch die Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD) bestätigt in ihrer 2010 veröffentlichten – in weltweit 17 Staaten durchgeführten – Vergleichsstudie „Learning for Jobs“ eindrucksvoll die Bedeutung, Wirksamkeit und Qualität des dualen Systems in Deutschland.

Die berufliche Bildung steht dennoch weiter vor vielfältigen Herausforderungen, die eine kontinuierliche Anpassung verlangen:

- **Der schnelle technologische Wandel und die steigenden Anforderungen an die Qualifizierung müssen sich in der Qualität der Ausbildung widerspiegeln.**
- **Der demografisch bedingte Rückgang an Ausbildungsbewerbern und Ausbildungsbewerberinnen, der besonders in den neuen Ländern bereits stark spürbar ist, verändert das Verhältnis von Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt und erhöht die Gefahr eines künftigen Fachkräftemangels.**
- **Der zunehmende Wettbewerb um die besten Köpfe zwischen Berufsbildungs- und Hochschulbereich, der durch die ansteigende Zahl von Studienanfängern und Studienanfängerinnen beschleunigt wird, setzt eine gezielte Attraktivitätssteigerung und Bewerbung des dualen Systems auch für Leistungsstärkere voraus.**
- **Die immer noch mangelnde Durchlässigkeit zwischen den Teilbereichen des Berufsbildungssystems macht eine stärkere Öffnung und Verzahnung von Schule, Übergangssystem und dualer Berufsausbildung erforderlich, auch um die zu hohe Zahl von Jugendlichen[2] ohne Zugang zum dualen System deutlich zu verringern.**

Ziel der Bundesregierung ist, Deutschland zur Bildungsrepublik zu machen. Bund und Länder haben sich darauf verständigt, die Gesamtausgaben von Staat und Wirtschaft für Bildung und Forschung auf 10 Prozent des Bruttoinlandsprodukts (BIP) zu steigern. Dazu werden die Bundesausgaben für Bildung und Forschung um 12 Milliarden EURO bis 2013 erhöht. Die berufliche Aus- und Weiterbildung ist ein Kernbereich dieses Prozesses.

Die Bundesregierung kann auf dem gemeinsam mit Ländern und Sozialpartnern bereits Erreichten aufbauen und führt ihre bewährten Programme und Initiativen fort (siehe Berufsbildungsbericht 2010).

Im Jahr 2010 hat die Bundesregierung zusätzliche neue Schwerpunkte gesetzt und mit erheblichem Finanzaufwand eine Vielzahl neuer Initiativen und Vereinbarungen getroffen und teilweise bereits umgesetzt.

- So hat die Bundesregierung zur Sicherung des Ausbildungsplatzangebots und des Fachkräftenachwuchses im Herbst 2010 mit den Wirtschaftsverbänden und erstmals auch mit den Kultusministern der Länder als Paktpartner den **Nationalen Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs** verlängert. Zusätzlich zur Vereinbarung quantitativer Ausbildungsziele wurden nunmehr im Hinblick auf die demografische

1 Laut EUROSTAT verzeichnete Deutschland mit 8,6 Prozent im Dezember 2010 eine der niedrigsten Arbeitslosenquoten bei den unter 25-jährigen (zum Vergleich: Euroraum 20,4 Prozent, EU27 21,0 Prozent).

2 „Jugendliche“ wird in diesem Bericht synonym mit „jungen Menschen“ gebraucht. Der Begriff bezieht sich nicht auf eine juristische Definition oder eine konkrete Altersspanne.

Entwicklung neue Schwerpunkte gesetzt und Aktivitäten vereinbart. Dazu zählen die Attraktivitätserhöhung der Berufsbildung für begabte Jugendliche ebenso wie die gezielte Integration von Altbewerbern und Altbewerberinnen, Jugendlichen mit Migrationshintergrund und Benachteiligten in die duale Ausbildung.

- Zur bundesweiten Verzahnung von Schule, Übergangssystem und dualer Ausbildung hat die Bundesregierung in Abstimmung mit den Ländern die **Initiative „Abschluss und Anschluss – Bildungsketten bis zum Ausbildungsabschluss“** gestartet, mit der Schulabbrüche verhindert, Warteschleifen im Übergangssystem vermieden und der Fachkräftenachwuchs durch berufliche Ausbildung gesichert werden soll. Dazu werden drei miteinander verzahnte Förderinstrumente eingesetzt: Potenzialanalysen ab der 7. Klasse, Berufseinstiegsbegleiter zur kontinuierlichen mehrjährigen individuellen Begleitung und Betreuung förderungsbedürftiger Schüler und Schülerinnen sowie praxisorientierte Berufsorientierungsmaßnahmen ab der 8. Klasse. Der Start der Initiative erfolgte im November 2010. Parallel wurden mit den Ländern erste Bund-Länder-Vereinbarungen getroffen beziehungsweise verabredet, die den Bildungsketten-Ansatz systemisch in den Ländern verankern sollen. Die Effizienzverbesserung des Übergangssystems ist Ziel einer Arbeitsgruppe, die von der Bundesregierung eingesetzt wurde und 2011 ihre Reformvorschläge vorlegen soll. Zur Verbesserung des Übergangs in Ausbildung werden zudem im Nationalen Ausbildungspakt Initiativen zur stärkeren betrieblichen Ausbildungsvorbereitung vereinbart.

- Zur Stärkung der **beruflichen Weiterbildung** wird 2011 eine Initiative erfolgen, die neben der Gewinnung von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen für mehr Weiterbildung den zielgerichteten Einsatz entsprechender Förderangebote der Bundesregierung, die Verbesserung der Transparenz und Qualität des Weiterbildungsangebots und die bessere Verzahnung von Aus- und Fortbildung zum Ziel hat. Weiterer Schwerpunkt ist eine Kampagne „Attraktivitätserhöhung Berufliche Bildung für Leistungsstarke“ zur Gewinnung begabter junger Menschen für die berufliche Aus- und Weiterbildung.

- Ein wichtiges Handlungsfeld ist die **Qualitätssicherung, Flexibilisierung und Durchlässigkeit** der beruflichen Bildung. Schwerpunkte sind die Qualitätssicherung des Ausbildungsprozesses, die systemische Verbindung artverwandter Berufe in Berufsgruppen, die Verwirklichung von Zugang zu und Anrechnung von beruflichen Vorqualifikationen auf Hochschulqualifikationen sowie die Schaffung von Verfahren zur Bewertung und Anrechnung von beruflichen Vorqualifikationen von Migranten und Migrantinnen.

Zum weiteren Aufbau des Berichts:

- Das **Kapitel 2** befasst sich in diesem Jahr mit dem Handlungsfeld „Durchlässigkeit“.

- **Kapitel 3** beschreibt die Entwicklung des Ausbildungsmarktes und identifiziert weiteren Handlungsbedarf.

- In **Kapitel 4** werden zentrale Maßnahmen und Programme der Bundesregierung zur Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung vorgestellt. Darüber hinaus befasst sich das Kapitel auch mit der Zukunftsorientierung des Berufsbildungssystems.

- **Kapitel 5** informiert über die europäische und internationale Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung.

Eine Ergänzung zum Berufsbildungsbericht der Bundesregierung stellt der Datenreport zum Berufsbildungsbericht[3] dar, der vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) herausgegeben wird und zeitgleich mit dem Berufsbildungsbericht erscheint.

3 Vergleiche http://datenreport.bibb.de

2. Förderung der Durchlässigkeit – Anforderungen an ein modernes Bildungssystem

Globalisierung und demografischer Wandel stellen für die Gesellschaft und das Bildungssystem zentrale Herausforderungen dar. Vor diesem Hintergrund gilt es, die Leistungsfähigkeit des Bildungssystems auf hohem Niveau aufrecht zu erhalten und an die Herausforderungen der Zukunft anzupassen.

Ein in sich abgeschottetes Bildungssystem kann den Anforderungen einer modernen, mobilen und chancengerechten Gesellschaft nicht ausreichend genügen. Ein durchlässigeres Bildungssystem, welches Zu- und Übergänge ermöglicht, gehört daher zu den großen politischen und gesellschaftlichen Herausforderungen in Deutschland. Um die Möglichkeiten für lebensbegleitendes Lernen zu verbessern und attraktiver zu gestalten, müssen neue Anreize geschaffen und bestehende Hindernisse beseitigt werden. Mehr Durchlässigkeit im Bildungssystem ist dabei ein wesentlicher Faktor. Bildungspolitik hat dabei die Aufgabe, adäquate und gleichwertige Aufstiegschancen zu schaffen, Zugänge zu ermöglichen, die Verzahnung von beruflicher Aus- und Weiterbildung zu verwirklichen und die Wechsel zwischen den Bildungsbereichen effektiv zu erhöhen. Durchlässigkeit zwischen den verschiedenen Bildungsbereichen bedeutet in diesem Sinne, dass Leistungen und Lernergebnisse aus einem Bildungsbereich in einem anderen Sektor anerkannt und angerechnet werden können. Es bedeutet darüber hinaus, dass die in informellen Lernprozessen erworbenen Kompetenzen mit einbezogen werden. Das Bildungssystem – von frühkindlicher Bildung bis zum tertiären Sektor – muss sich dafür als stimmiges Gesamtsystem begreifen und gezielt und offensiv transparente und durchlässige Entwicklungspfade bieten.

Mit dem am 10. November 2010 verabschiedeten Vorschlag für einen **„Deutschen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen“** liegt nun ein Rahmen vor, der bildungsbereichsübergreifend alle Qualifikationen des deutschen Bildungssystems umfasst. Dadurch, dass er Gleichwertigkeiten und Unterschiede von Qualifikationen durch seine Lernergebnisorientierung transparent macht, soll der Deutsche Qualifikationsrahmen einen wesentlichen Beitrag zur Erhöhung der Durchlässigkeit leisten.

Welche Schritte zur Erhöhung der Durchlässigkeit zwischen beruflicher Bildung und Hochschule sowie der Durchlässigkeit innerhalb der beruflichen Bildung eingeleitet wurden, steht im Mittelpunkt der nachfolgenden Darstellung. Maßnahmen und Programme zur Erleichterung des Einstiegs in die Ausbildung (Durchlässigkeit an der Schwelle zur beruflichen Bildung) werden ausführlich in **Kapitel 4.1** dieses Berichts dargelegt.

Durchlässigkeit im Fokus der Bildungspolitik

Durchlässigkeit an sich ist kein neues Thema dieses Jahrzehnts, bereits seit den 60iger Jahren wurde fehlende Durchlässigkeit als strukturelles Defizit des deutschen Bildungssystems identifiziert. In den 2007 unter Leitung des BMBF verabschiedeten Empfehlungen des „Innovationskreises Berufliche Bildung (IKBB)“[4] wird eine umfassende Durchlässigkeit an den Schnittstellen und Übergängen zwischen Schule und Berufsausbildung, Aus- und Weiterbildung, Berufsbildung und Studium gefordert. Die Empfehlungen benennen – fokussiert auf die berufliche Bildung – wichtige Bedingungen für die strukturelle Unterstützung des lebensbegleitenden Lernens durch mehr Durchlässigkeit. Seitdem wurden wichtige Schritte in die Wege geleitet:

- Bund und Länder vereinbarten auf dem **Bildungsgipfel „Aufstieg durch Bildung“** im Oktober 2008 in Dresden, den Übergang von der beruflichen Bildung beziehungsweise Weiterbildung in die Hochschulen durch ein „Aufstiegspaket“ zu fördern. Mit diesen Maßnahmen soll die Anzahl beruflich qualifizierter Studienanfänger und Studienanfängerinnen ohne schulische Hochschulzugangsberechtigung bis 2012 deutlich erhöht werden.[5]

- Ein wichtiger Meilenstein auf dem Weg zu einer weiteren Öffnung des Hochschulzugangs ist der **Beschluss der Kultusministerkonferenz (KMK) zum „Hochschulzugang für beruflich qualifizierte Bewerber ohne schulische Hochschulzugangsberechtigung“** vom 06. März 2009 und vor allem dessen schrittweise Umsetzung durch die Länder. Mit dem Beschluss einigten sich die Länder auf gemeinsame Kriterien des Hochschulzugangs für beruflich qualifizierte Bewerber und Bewerberinnen ohne schulische Hochschulzugangsberechtigung. Danach erhalten Inhaber von Abschlüssen der beruflichen Aufstiegsfortbildung (Meister, Techniker, Fachwirte oder ähnliche) eine allgemeine Hochschulzugangsberechtigung. Beruflich Qualifizierte ohne Abschluss einer Aufstiegsfortbildung erhalten eine fachgebundene Hochschulreife, wenn sie eine mindestens zweijährige einschlägige Berufsausbildung abgeschlossen haben sowie dreijährige einschlägige Berufspraxis nachweisen und ein Eignungsfeststellungsverfahren oder ein einjähriges Probestudium erfolgreich durchlaufen haben.

---

4 Vergleiche www.bmbf.de/pub/IKBB-Broschuere-10_Leitlinien.pdf

5 Vergleiche www.bmbf.de/pub/beschluss_bildungsgipfel_dresden.pdf.

- Mit den von der KMK 2010 aktualisierten **„Ländergemeinsamen Strukturvorgaben für die Akkreditierung von Bachelor- und Masterstudiengängen“** wird zudem die Möglichkeit eröffnet, dass in definierten Ausnahmefällen für weiterbildende Masterstudiengänge an die Stelle des berufsqualifizierenden Hochschulabschlusses eine Eingangsprüfung treten kann. Dieser Weg bietet sich beispielsweise für die Absolventen und Absolventinnen beruflicher Aufstiegsfortbildungen an, die dadurch – nach Bestehen der Eingangsprüfung und der Erfüllung möglicher weiterer Zugangsvoraussetzungen – einen direkten Zugang zu Master-Studiengängen erhalten.

Im Dezember 2010 verabschiedete der **Hauptausschuss des BIBB** eine **Empfehlung zur Förderung der Durchlässigkeit zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung**.[6]
Um den Übergang von der beruflichen Bildung in die Hochschulen zu fördern und die Studienbedingungen bedarfsgerecht zu gestalten, regt der Hauptausschuss eine Reihe konkreter Maßnahmen an. Dazu gehört die Aufnahme von Anrechnungsregelungen von beruflichen Qualifikationen in die Prüfungsordnungen der Hochschulen, der Ausbau berufsbegleitender Studiengänge sowie eine intensivere Information und Beratung.

Durchlässigkeit – Stand und Entwicklung

Rechtliche Regelungen bieten einen Rahmen, um Zu- und Übergangsmöglichkeiten zwischen Bildungsgängen und Bildungsstufen zu eröffnen. Das 2005 novellierte Berufsbildungsgesetz (BBiG) weist hier verschiedene Regelungen auf, die Anerkennung und Anrechnung bereits erworbener Lernergebnisse ermöglichen.

Darüber hinaus wird die Förderung der Durchlässigkeit durch zahlreiche Aktivitäten und Initiativen der Bundesregierung unterstützt, die an unterschiedlichen Schnittstellen ansetzen:

Transparenz von Lernergebnissen verbessern

Jugendliche stehen zum Ende der allgemeinbildenden Schulzeit vor der Herausforderung, eine Ausbildungsrichtung zu wählen und einen Ausbildungsplatz zu finden. Denen, die die Einmündung in eine Berufsausbildung nicht gelingt, bietet das sogenannte Übergangssystem berufliche Orientierungsmöglichkeiten sowie die Chance, berufsvorbereitend Kompetenzen zu erwerben beziehungsweise vorhandene Nachteile abzubauen, um so einen verbesserten Weg in die Ausbildung zu finden. Der Übergang in das duale System beispielsweise unter Anrechnung in der Berufsausbildungsvorbereitung erworbener Lernergebnisse erfordert jedoch eine hohe Transparenz der Lernergebnisse. Diese herzustellen und den Übergang in die Ausbildung zu ermöglichen, bleibt eine wesentliche Aufgabe.

Mobilität innerhalb des Berufsbildungssystems erhöhen

Eine weitere Schnittstelle im Berufsbildungssystem besteht zwischen vollzeitschulischer und dualer Berufsausbildung. Durch die Anrechnung von Lernergebnissen der vollzeitschulischen auf die duale Ausbildung kann die Durchlässigkeit zwischen diesen beiden Subsystemen gefördert werden. Absolventen und Absolventinnen vollzeitschulischer Berufsausbildungen, die in eine duale Ausbildung übergehen, wird es somit ermöglicht „Lernschleifen“ zu umgehen.

Bei vollzeitschulischen Berufsausbildungen handelt es sich in der Regel um Ausbildungsgänge, die gesetzlich anerkannt und nach Landesgesetz geregelt sind. Im Jahr 2008/2009 lag der Anteil von Schülern und Schülerinnen an Berufsfachschulen (außerhalb BBiG/HwO) bei circa 227.700[7]. § 7 BBiG ermächtigt die Landesregierungen Verordnungen zu erlassen, wonach diese über eine vollständige oder teilweise Anrechnung der Bildungsgänge berufsbildender Schulen auf eine duale Ausbildung entscheiden können. Jedoch finden diese Möglichkeiten in den Ländern wenig Anwendung und häufig bleiben Entscheidungen auf Ausbildungszeitverkürzung Einzelfälle. Die Projekte der Pilotinitiative DECVET (ausführliche Darstellung im nachfolgenden Absatz) haben es sich zur Aufgabe gemacht, Äquivalenzen zwischen Bildungsgängen der vollzeitschulischen und der dualen Ausbildung zu ermitteln, um so einen Übergang zwischen den Bildungsgängen zu vereinfachen und durch Anrechnung bereits erworbener Lernergebnisse Redundanzen zu vermeiden.

Eine weitere Möglichkeit zur Förderung der Durchlässigkeit liegt in der Anrechnung von berufsbildübergreifenden Lernergebnissen. Nach einem Wechsel des Ausbildungsberufes innerhalb eines Berufsfeldes – beispielsweise nach Abbruch einer Ausbildung oder Wechsel des Ausbildungsbetriebes – ist davon auszugehen, dass Lernergebnisse angerechnet werden können. Die Existenz curricularer Schnittmengen in diesen Berufen lässt sich nachweisen, dennoch fehlt es an standardisierten Verfahren an dieser Schnittstelle. Diese sind jedoch unerlässlich, um zukünftigen Fachkräften den Weg in die Erwerbstätigkeit schneller zu ermöglichen.

Ein Berufsabschluss, der eine wesentliche Voraussetzung für eine erfolgreiche Integration in die Arbeitswelt ist, kann auch ohne Absolvierung einer Ausbildung durch erfolgreiche Teilnahme an der Abschlussprüfung erreicht werden. Die Prüfungszulassung nach § 45 Absatz 2 BBiG oder § 37 Absatz 2 HwO (so genannte Externenprüfung) eröffnet Berufs-

6 Vergleiche www.bibb.de/dokumente/pdf/HA139.pdf

7 Vergleiche Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2010, Seite 242

erfahrenen mit dem Erwerb eines Abschlusses nicht nur verbesserte Chancen auf dem Arbeitsmarkt, sondern auch erweiterte Zugänge zum lebensbegleitenden Lernen. Im Jahr 2009 konnten auf diesem Weg gut 28.000 Personen einen qualifizierten Berufsabschluss erwerben.

Nach dem Erwerb des ersten berufsqualifizierenden Abschlusses, sei es nach dem Absolvieren einer dualen Berufsausbildung oder über die Zulassungsverfahren zur Kammerprüfung, bietet die berufliche Fortbildung den Beschäftigen die Möglichkeit der Weiterbildung und somit auch eine höhere Qualifizierung und Aufstiegschance im Unternehmen. Finanziell unterstützt durch die Aufstiegsfortbildungsförderung nahmen im Jahr 2009 circa 157.500 Beschäftige[8] eine Fortbildung auf. Somit stieg der Anteil an Aufstiegsfortbildungsförderungen gegenüber dem Vorjahr um 18 Prozent. Darüber hinaus wurden 2010 durch die Bundesagentur für Arbeit (BA) (nach vorläufigen hochgerechneten Daten) 585.584 Eintritte in Qualifizierungsmaßnahmen wie Förderung der beruflichen Weiterbildung oder Qualifizierung während Kurzarbeit gefördert.

Eine aktuelle Umfrage des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK) unter Absolventen und Absolventinnen der IHK-Weiterbildungsprüfungen zeigt, dass 67 Prozent aufsteigen oder einen größeren Verantwortungsbereich haben, 61 Prozent verbessern sich finanziell, 31 Prozent erhöhen die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes, 21 Prozent bewältigen ihre Aufgaben besser als vor der Weiterbildung. Etwa 7 Prozent haben nach der Weiterbildung einen Arbeitsplatz gefunden. Die Untersuchung „Aufstiegsfortbildung und Studium – Bildungs- und Berufsbiographien im Vergleich" der Berufsbildungsforschungsinitiative des BMBF[9] zeigt am Beispiel von einigen Fortbildungsabschlüssen auf, dass es den Absolventen einer beruflichen Aufstiegsfortbildung gelingt, durch eine verbesserte berufliche Leistungsfähigkeit interessantere und anspruchsvollere Tätigkeiten zu erlangen, die zumeist auch zu einem höheren Verdienst führen. Durch die Ausweitung der beruflichen Handlungskompetenz werden verbesserte Aufstiegschancen und die Möglichkeit gesehen, auf Veränderungen der Tätigkeitsanforderungen adäquat zu reagieren.

Die Zulassung zur Aufstiegsfortbildung erfordert jedoch neben einer abgeschlossenen Berufsausbildung auch mehrjährige Berufserfahrung. Während dieser erwerben Beschäftigte bereits auf informellen Wege Kompetenzen, die sich möglicherweise zur Anrechnung eignen. Ein erleichterter Zugang zur beruflichen Fortbildung würde die Erhöhung der Durchlässigkeit zwischen Aus- und Weiterbildung fördern. Die Rekrutierung von Personal für gehobene Fach- und Führungsaufgaben, ließe sich so für die Unternehmen vereinfachen. Möglichkeiten, Anrechnungsoptionen der Berufserfahrung auf die Fortbildung zu identifizieren, ist eine der Aufgaben der Pilotinitiative DECVET (ausführliche Darstellung im nachfolgenden Abschnitt). Ziel muss es sein, die Übergänge zwischen beruflicher Aus- und Weiterbildung weiterhin zu verbessern und so individuelle Möglichkeiten des Aufstieges zu befördern.

Wege in die Hochschule ausbauen

Nur wenige beruflich Qualifizierte ohne (Fach)Abitur nehmen im Anschluss an ihre Berufsausbildung und/oder einer Phase der Berufstätigkeit ein Hochschulstudium auf. Die Quote der Studienanfänger und Studienanfängerinnen ohne herkömmliche Hochschulzugangsberechtigung lag in Deutschland im Jahr 2007 bei etwas über 1 Prozent. Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, dass sowohl das berufliche wie auch das hochschulische Bildungssystem über eine hohe Akzeptanz und Wertschätzung verfügen und die Kombination von betrieblicher Berufsausbildung und Studium nicht selten als gelungene Berufsqualifizierung angestrebt wird. So verfügten im Wintersemester 2009/2010 insgesamt 21 Prozent der Studienanfänger und Studienanfängerinnen über eine abgeschlossene betriebliche Berufsausbildung. Von den Studierenden an Fachhochschulen hatten bereits 37 Prozent bei Studienbeginn eine betriebliche Berufsausbildung absolviert, an den Universitäten betrug dieser Anteil 11 Prozent.[10]

Vor dem Hintergrund eines möglichen Fachkräftemangels und der zunehmenden Bedeutung lebensbegleitenden Lernens kann eine höhere Durchlässigkeit dazu beitragen, den zukünftigen Fachkräftebedarf zu sichern. Zudem steigt der Stellenwert einer akademischen Weiterbildung aufgrund der zunehmenden Komplexität betrieblicher Arbeitsabläufe. Etliche Unternehmen haben dies bereits erkannt und engagieren sich aktiv in der akademischen Weiterbildung ihrer zum Teil auch bereits langjährig berufstätigen Fachkräfte, indem sie die Teilnahme an berufsbegleitenden Studiengängen fördern. Doch auch Individuen begreifen eine höhere Durchlässigkeit, die umfassende Bildungs- und Aufstiegschancen ermöglicht, als Chance. So gaben im Rahmen der 7. IHK-Weiterbildungserfolgsumfrage 22 Prozent der befragten Absolventen und Absolventinnen von IHK-Weiterbildungsprüfungen an, sich auf Hochschulniveau weiterqualifizieren zu wollen.

In den letzten Jahren wurde die geringe Durchlässigkeit von der beruflichen zur hochschulischen Bildung nicht selten auf eine zu restriktive Handhabung des Hochschulzugangs für beruflich Qualifizierte ohne (Fach-)Abitur reduziert. Doch auch die weiteren Rahmenbedingungen sind so zu gestalten, dass beruflich Qualifizierte zur Aufnahme eines Studiums

8 Quelle: Statistisches Bundesamt

9 Vergleiche www.bmbf.de/de/6201.php

10 Quelle: Hochschul-Informations-System: HIS-Studienanfängerbefragung Wintersemester 2009/10. Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

motiviert und unterstützt werden. Ein besonderes Augenmerk ist dabei auf die Anrechnung beruflich erworbener Kompetenzen zu legen. Beruflich Qualifizierte haben zumeist bereits vielfältige Qualifikationen durch die berufliche Ausbildung, ihre Berufspraxis sowie gegebenenfalls absolvierte berufliche Fort- und Weiterbildungen erworben. Hier hat die BMBF-Initiative ANKOM die Machbarkeit von Anrechnung beruflich erworbener Kompetenzen auf Hochschulstudiengänge für unterschiedliche Kombinationen akademischer und beruflicher Fachrichtungen belegt und praktikable Anrechnungsverfahren entwickelt.

Nicht zuletzt benötigen beruflich Qualifizierte jedoch auch attraktive Studienangebote, welche die Besonderheiten dieser Zielgruppe berücksichtigen. Beruflich Qualifizierte, die sich nach ihrer Berufsausbildung beziehungsweise einer Phase der Berufstätigkeit für ein Hochschulstudium entscheiden, sind nicht nur deutlich älter als andere Studierende, sondern sie haben zumeist auch schon weiterreichende familiäre und finanzielle Verpflichtungen. Berufsbegleitende oder Teilzeit-Studiengänge ermöglichen es Beruf, Studium und Familie zu vereinbaren. Ebenso gilt es, Methodik und Didaktik der Studienangebote auf diese Zielgruppe auszurichten und auf berufliche Vorerfahrungen Bezug zu nehmen. Diese Anforderungen greift der Wettbewerb „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“ auf, mit dem Ziel zukunftsfähige Studienangebote zu entwickeln und auszubauen.

Maßnahmen und Programme des BMBF: Begabungen fördern, Potentiale nutzen

Rahmenbedingungen so zu gestalten, dass Zu- und Übergänge in und zwischen Bildungsstufen aber auch zwischen den Bildungsteilsystemen erleichtert werden, ist eine wesentliche bildungspolitische Aufgabe. Ziel muss es sein, die starren Säulen zwischen den Bildungsbereichen aufzuweichen und Chancengleichheit sowie die Teilnahme am lebensbegleitenden Lernen zu fördern. Das BMBF hat aus diesem Grund in den vergangenen Jahren entsprechende Maßnahmen und Programme zur Förderung der Durchlässigkeit initiiert.

Jobstarter Connect

In 14 Ausbildungsberufen erproben Pilotprojekte in dem Förderprogramm „Jobstarter Connect“ [11] seit 2009 Ausbildungsbausteine. Mittels der Ausbildungsbausteine wird der Übergang zwischen Schule und Beruf und somit die Einmündung in die berufliche Ausbildung gefördert. Die Möglichkeiten für diesen Übergang, die sich auch den Ergebnissen dieses Förderprogramms ergeben, sind in **Kapitel 4.1.3** dieses Berichts dargelegt.

11 Vergleiche www.jobstarter.de/de/1208.php

Perspektive Berufsabschluss

Mit der Förderinitiative „Abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung“ im Programm „Perspektive Berufsabschluss“[12] (Laufzeit 2008 –2012) strebt das BMBF an, nachhaltig geeignete Rahmenbedingungen für den nachträglichen Erwerb eines Berufsabschlusses zu schaffen und damit zur Verringerung des Anteils an- und ungelernter junger Erwachsener mit und ohne Beschäftigung beizutragen. Dazu werden im Zusammenwirken mit den regional tätigen Arbeitsmarktakteuren Konzepte für bedarfsgerechte Nachqualifizierung regional angepasst implementiert, bestehende Fördermöglichkeiten transparent gemacht und gebündelt und Beratungs- und Unterstützungsstrukturen aufgebaut[13].

DECVET – Die Pilotinitiative zur Entwicklung eines nationalen Leistungspunktesystems in der beruflichen Bildung

Die Gestaltung von Übergängen im nationalen Berufsbildungssystem an markanten Schnittstellen fokussiert die Pilotinitiative „DECVET – Entwicklung eines Leistungspunktesystems in der beruflichen Bildung“. Bislang fehlt für die berufliche Bildung eine einheitliche Systematik, um Lernergebnisse zu beschreiben und anzurechnen. Die BMBF-Pilotinitiative DECVET die 2007 startete, will hier anknüpfen und Lösungswege identifizieren und umsetzen.

Mit der Förderung von zehn Pilotprojekten aus unterschiedlichen Branchen werden aktuell Anrechnungspotenziale rund um das duale System identifiziert und erprobt. Durch die Entwicklung transparenter und durchlässigerVerfahren zur Anrechnung von Lernergebnissen soll die vertikale und horizontale Durchlässigkeit zwischen Teilbereichen der beruflichen Bildung erhöht werden. Die Erprobung solcher Verfahren findet an vier markanten Schnittstellen innerhalb des Berufsbildungssystems statt:

- **zwischen Berufsausbildungsvorbereitung und dualer Berufsausbildung**
- **innerhalb der dualen Berufsausausbildung an der Schnittstelle gemeinsamer berufsübergreifender Qualifikationen in einem Berufsfeld**
- **zwischen vollzeitschulischer und dualer Berufsausbildung**
- **zwischen dualer Berufsausbildung und beruflicher Fortbildung geregelt nach den §§ 53 und 54 BBiG.**

12 Vergleiche www.perspektive-berufsabschluss.de

13 Vergleiche **Kapitel 4.1.3**

Die Zielstellung der Pilotprojekte liegt in der Entwicklung von Modellen und Verfahren zur Bestimmung, Bewertung und Anrechnung von Lernergebnissen. Die Entwicklung der Anrechnungsmodelle erfolgte auf der Grundlage dieser Teilschritte:

- **Definition von outcome-orientierten Lernergebniseinheiten**
- **Bewertung, Validierung und Dokumentation von Lernergebnissen (Verfahren zur Kompetenzfeststellung)**
- **Entwicklung von Vorschlägen zur Festlegung von Leistungspunkten**
- **Identifikation möglicher Anrechnungspotenziale an den Schnittstellen rund um das duale System (Äquivalenzvergleich)**
- **Entwicklung transferierbarer Anrechnungsmodelle**

Bis zum Ende der Laufzeit der DECVET-Pilotinitiative 2012 sind neben der Aufarbeitung und Bewertung der Testergebnisse vor allem die projektübergreifende Analyse und Erarbeitung von generalisierbaren Aussagen sowie die Synchronisierung dieser nationalen Initiative mit europäischen Prozessen vorgesehen.

Weiterbildungsstipendium

Das Weiterbildungsstipendium[14] des BMBF unterstützt junge Menschen bei der weiteren beruflichen Qualifizierung im Anschluss an den erfolgreichen Abschluss einer Berufsausbildung. Das Stipendium fördert fachliche Weiterbildungen, zum Beispiel zur Technikerin, zum Handwerksmeister oder zur Fachwirtin, aber auch fachübergreifende Weiterbildungen, wie EDV-Kurse oder Intensivsprachkurse sowie berufsbegleitende Studiengänge, die auf die Ausbildung oder Berufstätigkeit aufbauen. Gefördert werden Maßnahme-, Fahrt- und Aufenthaltskosten, zudem die Aufwendungen für notwendige Arbeitsmittel. Als Stipendiat/-in können Zuschüsse von insgesamt 5.100 EURO für beliebig viele förderfähige Weiterbildungen innerhalb des dreijährigen Förderzeitraums beantragt werden. Im Aufnahmejahr 2010 wurden rund 5.800 neue Stipendiaten und Stipendiatinnen in das Programm aufgenommen. Insgesamt nutzen derzeit 17.000 junge Fachkräfte aus den Aufnahmejahrgängen 2008 bis 2010 das Weiterbildungsstipendium für ihre weitere berufliche Qualifizierung. Damit ist das Weiterbildungsstipendium Deutschlands größtes Stipendienprogramm.

14 Vergleiche www.sbb-stipendien.de/weiterbildungsstipendium.html

Anrechnung beruflicher Kompetenzen auf Hochschulstudiengänge (ANKOM)

Ziel der BMBF-Initiative ANKOM[15] war es, in der beruflichen (Weiter-)Bildung erworbene Kompetenzen als anrechenbare Studienäquivalente für Hochschulstudiengänge zu identifizieren und entsprechende Anrechnungsmodelle zu entwickeln. Hierzu wurden von Herbst 2005 bis Sommer 2008 insgesamt elf Projekte gefördert. Auf der Grundlage der gesammelten Erfahrungen entwickelte die wissenschaftliche Begleitung der ANKOM-Initiative die „Leitlinie für die Qualitätssicherung von Verfahren zur Anrechnung beruflicher und außerhochschulisch erworbener Kompetenzen auf Hochschulstudiengänge“[16], in der alle wesentlichen Arbeitsschritte zur Anrechnung (Lernergebnisbeschreibung, Äquivalenzprüfung, Ausgestaltung von Anrechnungsverfahren und Evaluation) dargestellt werden. Sie dient der Herstellung von Transparenz und der Förderung der Vertrauensbildung für alle Beteiligten (beruflich qualifizierte Studieninteressenten, Akteure der beruflichen Aus- und Weiterbildung, Hochschulen, Ministerien, Akkreditierungsagenturen etc.). Derzeit werden die Arbeiten der wissenschaftlichen Begleitung noch bis in den Sommer 2011 weitergeführt, um im Sinne eines breit angelegten Transferprozesses die Ergebnisse bekannt zu machen und sowohl Institutionen der beruflichen Bildung als auch Hochschulen bei der konkreten Umsetzung von Durchlässigkeit und Anrechnung zu unterstützen.

Wettbewerb „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“

Mit dem Wettbewerb „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“[17] stärken Bund und Länder in den nächsten Jahren gemeinsam die Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung. Dafür stellt das BMBF 250 Millionen EURO zur Verfügung. Mit Blick auf die Umsetzung von Möglichkeiten für lebenslanges Lernen soll damit das derzeitige Angebot an praxisnahen sowie berufsbegleitenden aber auch dualen Studienangeboten ausgeweitet werden. Die konkrete Förderung soll im Jahr 2011 beginnen.

Aufstiegsstipendium

Eine individuelle, personenbezogene Förderung erfolgt im Rahmen der Aufstiegsstipendien[18] des BMBF. Gerade wenn begabte Fachkräfte mit ihrer beruflichen Qualifikation

15 Vergleiche http://ankom.his.de

16 Vergleiche httpx://ankom.his.de/material/dokumente/ANKOM_Leitlinie_1_2010.pdf

17 Vergleiche http://www.wettbewerb-offene-hochschulen-bmbf.de

18 Vergleiche www.bmbf.de/de/12742.php

bereits Einkünfte erzielen, stellen häufig monetäre Aspekte ein Hemmnis dar, ein weiterqualifizierendes Studium aufzunehmen. Die Stipendien sollen hier zusätzliche Anreize zum Studium darstellen und verbessern somit die beruflichen Aufstiegschancen für begabte Fachkräfte. Die Förderung für ein Vollzeitstudium beträgt 750 EURO monatlich, für ein berufsbegleitendes Studium 1.700 EURO jährlich. Zwei Jahre nach Programmstart konnten bereits über 2.500 Aufstiegsstipendien bewilligt werden. Derzeit studieren im Programm „Aufstiegsstipendium" 40 Prozent aller Stipendiaten berufsbegleitend. Etwa 30 Prozent belegen ein Studium im Bereich der MINT-Fächer (Bereiche Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik – kurz MINT). Acht von zehn Stipendiaten studieren an einer Fachhochschule, rund 40 Prozent sind älter als 30 Jahre. Nur ein Drittel der Stipendiaten besitzt die allgemeine Hochschulreife. Das Programm leistet insoweit – neben der eigentlichen Zielsetzung – auch einen wichtigen bildungs- und gesellschaftspolitischen Beitrag, in dem es die Chancengerechtigkeit beim Hochschulzugang erhöht.

Gestaltung des lebensbegleitenden Lernens – eine stetige Herausforderung

Nur wenigen beruflich Qualifizierten gelingt derzeit der Übergang innerhalb und zwischen den Bildungsbereichen unter voller Anerkennung und Anrechnung der bereits erworbenen Kompetenzen. Diese Situation ist für Deutschland als Informations- und Wissensgesellschaft aus volks- und betriebswirtschaftlicher, bildungspolitischer aber auch aus individueller Sicht nicht zufriedenstellend. Ziel der Bundesregierung ist es daher, leistungsorientierte Menschen bei der Entwicklung ihrer individuellen Potentiale zu unterstützen sowie Warteschleifen und „Doppelqualifizierungen" zu vermeiden.

Mit dem am 10. November 2010 vom Arbeitskreis verabschiedeten Vorschlag für einen Deutschen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen haben Bund und Länder ein bildungsbereichsübergreifendes Instrument geschaffen, das es ermöglicht, in unterschiedlichen Lern- und Arbeitskontexten erworbene Kompetenzen vergleichbar und damit auch anrechenbar zu machen. Während der Erprobungsphase 2010 hat sich bei der exemplarischen Zuordnung von Qualifikationen in vier Sektoren und aus allen Bildungsbereichen jedoch deutlich gezeigt, dass die bestehenden Ordnungsmittel noch nicht hinreichend lernergebnisorientiert beschrieben sind, um Äquivalenzen festzustellen. Für Bund, Länder und vor allem Bildungsanbieter stellt sich die Aufgabe, zeitnah alle Ordnungsmittel, Curricula, Ausbildungsrahmenpläne, Prüfungsanforderungen etc. kompetenz- und lernergebnisorientiert zu formulieren.

Im Rahmen der vom BMBF geförderten Pilotinitiativen ANKOM und DECVET wurden konkrete praktische Verfahren zur Verbesserung von Transparenz und Anerkennung beruflicher Kompetenzen entwickelt. Ziel der Bundesregierung ist es, diese unterschiedlichen Aspekte und Ansätze in eine Gesamtstrategie umzusetzen, die nicht nur an einzelnen Segmenten des Bildungssystems zu isolierten Optimierungen führt, sondern alle Bereiche des lebenslangen Lernens, einschließlich des informellen Lernens, umfasst. Für die Attraktivität und Zukunftsfähigkeit der beruflichen Bildung ist es von entscheidender Bedeutung, dass das System vielfältige attraktive Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten eröffnet und berufliche Qualifizierung als „gleichwertiger Königsweg" zu gehobenen und höheren beruflichen Positionen und Funktionen gilt.

Deutschland verfügt im internationalen Vergleich über ein außerordentlich gut und systematisch ausgebautes System von Aus- und Weiterbildung beziehungsweise beruflicher Abschlüsse. Viele Qualifikationen und Kompetenzen, die andernorts an Hochschulen erworben werden, werden in Deutschland durch berufliche Aus- und Weiterbildung erfolgreich und adäquat vermittelt. Absolventen beruflicher Aus- und Weiterbildung nehmen ebenso oder auch in Konkurrenz zu Hochschulabsolventen berufliche Tätigkeiten mit hohen Anforderungsprofilen wahr. Das hohe Qualifikationsniveau der beruflichen Aus- und Weiterbildung ist nach wie vor ein aktueller Wettbewerbsvorteil im internationalen Vergleich.

Neben der Verbesserung der strukturellen Rahmenbedingungen zur Förderung der Durchlässigkeit setzt sich die Bundesregierung zum Ziel, auch die Inanspruchnahme der bereits bestehenden Möglichkeiten nachhaltig zu steigern. Dazu ist es vor allem notwendig, die Zu- und Übergänge bedarfsgerecht zu gestalten. Durch die Ausweitung und Weiterentwicklung berufsbegleitender Fortbildungs- und Studienangebote sowie die Entwicklung von Konzepten und Strukturen zur systematischen Beratung und Begleitung, können Fachkräfte motiviert werden sich weiter zu qualifizieren. Alle Beteiligten in der beruflichen Bildung sind gefordert, Herausforderungen zu Chancen zu machen.

3. Ausbildungsmarktsituation 2010

Die duale Berufsausbildung trägt nachhaltig zur Produktivität und zur Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft bei. Ein entscheidender Vorzug der dualen Ausbildung ist die Nähe zum Beschäftigungssystem. Einerseits ermöglicht sie Unternehmen, ihren Fachkräftenachwuchs praxisnah und bedarfsgerecht auszubilden. Andererseits sichert sie den Auszubildenden hohe Übernahmequoten in Beschäftigung und ist somit eine wesentliche Voraussetzung für eine eigenständige Lebensführung und gesellschaftliche Teilhabe. Mit der Nähe zum Beschäftigungssystem ist aber auch eine spürbare Konjunkturabhängigkeit der Ausbildungssituation verbunden. Das hatten zuletzt die Ergebnisse der BIBB-Erhebung für 2009 gezeigt, als die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in Folge der weltweiten Wirtschafts- und Finanzkrise (und der demografischen Entwicklung) deutlich gesunken war[19]. Vor diesem Hintergrund hatte die Prognose des BIBB für das Jahr 2010 mit einem weiteren Rückgang des Ausbildungsangebots (neu abgeschlossene Ausbildungsverträge plus unbesetzte Ausbildungsplätze) um rund –20.200 beziehungsweise –3,5 Prozent auf 563.000 gerechnet[20].

Das Ergebnis fällt jetzt – in weiten Teilen bedingt durch die positive konjunkturelle Entwicklung – deutlich besser aus als prognostiziert. Das Ausbildungsangebot ging lediglich um –1.884 beziehungsweise –0,3 Prozent auf 579.678 zurück (vergleiche **Kapitel 3.1, Übersicht 1**). Die alten Länder verzeichneten sogar einen leichten Anstieg um +4.445 beziehungsweise +0,9 Prozent auf 484.254 Ausbildungsangebote.

Neben der konjunkturellen Lage ist die demografische Entwicklung ein wesentlicher Einflussfaktor für die Entwicklung der Ausbildungsmarktsituation. Bereits deutlich erkennbar ist dies in den neuen Ländern, wo das Ausbildungsangebot in Folge des demografisch bedingten Einbruchs der Schulabgängerzahlen um –6.314 beziehungsweise –6,2 Prozent auf 95.328 sank. Auch hier hat sich die Ausbildungsmarktsituation verbessert, da die Zahl der ausbildungsinteressierten Jugendlichen stark gesunken ist. So verließen im Jahr 2010 in den neuen Ländern rund –17.800 Jugendliche weniger die allgemein bildende Schule als noch 2009[21]. Ein Blick in die Vergangenheit verdeutlicht das Ausmaß des Rückgangs: Lag die Zahl der Schulabgänger/Schulabgängerinnen in den neuen Ländern vor zehn Jahren noch bei rund 235.000, ist sie bis 2010 um mehr als die Hälfte auf rund 114.100 gesunken[22]. Das bleibt nicht ohne Folgen für den Ausbildungsmarkt: Waren es vor noch gar nicht so langer Zeit fast ausschließlich Jugendliche, die ihren Ausbildungswunsch nicht realisieren konnten, steigt nun die Zahl der Betriebe, die ihre angebotenen Ausbildungsstellen nicht besetzen können. Betroffen sind dabei nicht nur die neuen Länder, auch wenn sich die Auswirkungen hier zurzeit insgesamt deutlicher manifestieren[23].

Gleichzeitig gibt es aber nach wie vor eine erhebliche Zahl von Bewerbern/Bewerberinnen, denen der Übergang von der Schule in die Ausbildung nicht sofort gelingt. Betroffen sind zum Beispiel die sogenannten Altbewerber/Altbewerberinnen, Jugendliche mit Migrationshintergrund sowie sozial- und lernbeeinträchtigte Jugendliche[24].

Die Bundesregierung hat daher gemeinsam mit der Wirtschaft im Nationalen Ausbildungspakt 2010–2014 vereinbart, vor dem Hintergrund der langfristigen demografischen Entwicklungen und zur Vermeidung eines möglichen Fachkräftemangels gezielt und verstärkt auch solchen Jugendlichen eine Chance zu geben, die bislang Schwierigkeiten beim Einstieg in Ausbildung hatten. Ziel muss es sein, alle vorhandenen Potenziale für die Berufsausbildung und somit auch zur Sicherung des Fachkräftenachwuchses und des Wirtschaftsstandorts Deutschland zu erschließen.

Allen Ausbildungsbetrieben des Jahres 2009/2010 dankt die Bundesregierung für ihr Engagement.

---

19 Vergleiche Berufsbildungsbericht 2010, Seite 9.

20 Vergleiche Berufsbildungsbericht 2010, Seite 20–21.

21 Weitere Rückgänge sind bei den Abgängern/Abgängerinnen aus beruflichen Schulen und den Altbewerbern zu verzeichnen.

22 Nach Analysen des BIBB ist der Rückgang der Schulabgängerzahlen in den neuen Ländern inzwischen so stark ausgeprägt, dass sich die Ausbildungschancen der jungen Menschen von der jeweiligen Arbeitsmarktlage vor Ort abkoppeln. Bewerber/Bewerberinnen haben somit inzwischen selbst dort eine relativ gute Chance auf eine Ausbildungsstelle, wo die Arbeitslosigkeit immer noch sehr hoch ist. Vergleiche www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/6524.

23 Vergleiche **Kapitel 3.5**

24 Für die Maßnahmen und Programme der Bundesregierung vergleiche **Kapitel 4**.

3.1. Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge und Ausbildungsbilanz zum 30. September

Leichtes Plus in den alten Ländern, demografisch bedingter Rückgang in den neuen Ländern

Nach den Ergebnissen der Erhebung des BIBB bei den zuständigen Stellen wurden im Zeitraum vom 1. Oktober 2009 bis 30. September 2010 bundesweit 560.073 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen. Das sind –4.234 beziehungsweise –0,8 Prozent weniger als 2009[25]. Der Rückgang ist allein auf die Vertragsentwicklung in den neuen Ländern zurückzuführen (–7.335 beziehungsweise –7,4 Prozent auf 91.663) und stellt somit eine unmittelbare Folge der demografischen Entwicklung dar.

In den alten Ländern wurden mit 468.410 +3.101 beziehungsweise +0,7 Prozent mehr Ausbildungsverträge abgeschlossen als im Vorjahr.

Erneut mehr unbesetzte Ausbildungsstellen als unversorgte Bewerber/Bewerberinnen

Die Statistik der BA meldete im September 2010 noch 19.605 unbesetzte Ausbildungsstellen[26]. Das sind +2.350 beziehungsweise +13,6 Prozent mehr als 2009. Besonders stark war der Anstieg der unbesetzten Ausbildungsstellen in den neuen Ländern mit +38,6 Prozent. Hier hat sich die Zahl der unbesetzten Ausbildungsstellen in den letzten Jahren vervierfacht (2000: 930; 2005: 850; 2010:3.665). Aber auch in den alten Ländern waren mit 15.844 deutlich mehr Ausbildungsstellen unbesetzt als im Vorjahr (+9,3 Prozent).

Bei den unversorgten Bewerbern/Bewerberinnen zeichnet sich ebenfalls ein günstigeres Bild als im Vorjahreszeitraum ab. 12.255 Bewerber/Bewerberinnen waren im September 2010 noch unversorgt (–3.424 beziehungsweise –21,8 Prozent verglichen mit September 2009). Erneut gab es somit zum Ende des Ausbildungsjahres mehr unbesetzte Ausbildungsstellen als unversorgte Bewerber/Bewerberinnen[27].

25 Aufgrund von Korrekturmeldungen einer Kammer hat das BIBB eine Revision der 2009er Daten vorgenommen, insofern kommt es zu Abweichungen gegenüber früheren Darstellungen.

26 Die BA weist bei den gemeldeten Bewerbern/Bewerberinnen jetzt standardmäßig auch die Angaben der zugelassenen kommunalen Träger (zkT) mit aus. Folglich kommt es bei den hier genannten Vergleichszahlen für 2009 zu Abweichungen gegenüber früheren Darstellungen (nur Agenturen für Arbeit (AA) und Arbeitsgemeinschaften (ARGEn)). Bei der Interpretation der Daten ist zu berücksichtigen, dass die Gesamtsumme aus zkT und AA/ARGEn in geringem Umfang Überschneidungen enthält, also Bewerber/Bewerberinnen, die sowohl von AA/ARGEn als auch von zkT bei der Ausbildungsstellensuche unterstützt werden. Solche Doppelmeldungen entstehen etwa in Folge des Eintretens von Hilfebedürftigkeit im Sinne des zweiten Buches Sozialgesetzbuch (SGB II), oder umgekehrt bei Wegfall der Bedürftigkeit. Sie sind also systemkonform. Ebenfalls zu beachten ist, dass die Angaben zu den gemeldeten Berufsausbildungsstellen bislang keine Daten aus zkT beinhalten. Nach Einschätzung der BA dürften bei den zkT aber nur wenige Ausbildungsstellen gemeldet sein, die nicht gleichzeitig auch bei den AA und ARGEn erfasst sind. Die BA geht davon aus, dass „keine nennenswerten Verzerrungen" eintreten, wenn ausschließlich die bei AA und ARGEn gemeldeten Berufsausbildungsstellen verwendet werden. Dagegen würde eine Berücksichtigung nur der bei den AA und ARGEn gemeldeten Bewerber/Bewerberinnen zu „ernsthaften Verfälschungen" führen (vergleiche Erläuterungen der BA zur Statistik unter www.pub.arbeitsagentur.de/hst/services/statistik/201009/iiia5/analysed.xls). Zur besseren Lesbarkeit wird in diesem Bericht verkürzt von der BA gesprochen. Damit sind im Kontext Ausbildungsvermittlung die Agenturen für Arbeit und die Grundsicherungsträger gemeint.

27 Über bei der BA gemeldete Bewerber/Bewerberinnen mit Alternative zum 30.9. und weiterem Vermittlungswunsch in Ausbildung informiert der folgende Abschnitt sowie (ausführlicher) **Kapitel 3.5**.

Ausbildungsmarktbilanz

Verglichen mit dem Vorjahr hat sich die Ausbildungsmarktsituation für die Jugendlichen weiter verbessert. Darauf deuten die Indikatoren zur Bewertung der Ausbildungsmarktsituation hin[28]:

- **Angebots-Nachfrage-Relation (ANR)**
  In Anlehnung an § 86 Absatz 2 Berufsbildungsgesetz (BBiG) wird das Angebot an Ausbildungsstellen ausgewiesen als die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge zuzüglich der bei der BA gemeldeten noch unbesetzten Ausbildungsplätze. Die Nachfrage errechnet sich aus der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge und den bei der BA gemeldeten noch unversorgten Jugendlichen. Demnach betrug das Ausbildungsangebot im Jahr 2010 579.678. Dies entspricht einem Rückgang um –1.884 beziehungsweise –0,3 Prozent. Die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen lag bei 572.328, –7.658 beziehungsweise –1,3 Prozent. Da die Nachfrage stärker gesunken ist als das Angebot, hat sich die ANR gegenüber dem Vorjahr verbessert (vergleiche **Übersicht 1**). Sie lag bundesweit bei 101,3 (2009: 100,3). Die ANR fiel 2010 in den alten Ländern mit 101,5 (2009: 100,7) günstiger aus als in den neuen Ländern mit 99,9 (2009: 98,3).

- **Erweiterte Angebots-Nachfrage-Relation**
  Da mit der klassischen Nachfragedefinition die Zahl der ausbildungssuchenden Jugendlichen nicht vollständig abgebildet wird, weisen Berufsbildungsbericht und Nationaler Bildungsbericht auch eine „erweiterte“ Nachfragedefinition aus, die neben den unversorgten Bewerbern/Bewerberinnen auch Jugendliche einbezieht, die zwar eine Alternative zu einer Ausbildung begonnen haben (zum Beispiel berufsvorbereitende Maßnahme, Praktikum), aber weiterhin eine Vermittlung in Ausbildung wünschen[29]. Da ihre Zahl von 77.110 im Jahr 2009 auf 72.342 im Jahr 2010 gesunken ist (vergleiche **Kapitel 3.5**), hat sich auch die erweiterte ANR gegenüber dem Vorjahr verbessert (vergleiche **Schaubild 1**). Ihrer Definition folgend fällt sie mit 89,9 (Vorjahr: 88,5) ungünstiger aus als die „klassische“ ANR. Bei der erweiterten ANR zeichnet sich – anders als bei der „klassischen“ ANR – eine günstigere Ausbildungsmarktsituation in den neuen Ländern ab[30]. Die erweiterte ANR betrug in den neuen Ländern 93,8 (Vorjahr: 92,1) und in den alten Ländern: 89,2 (Vorjahr: 87,8).

- **Rechnerische Einmündungsquote**
  Die rechnerische Einmündungsquote bezogen auf den Schulabgangsjahrgang aus allgemein bildenden Schulen stellt eine starke Vereinfachung der Marktzusammenhänge dar, da sich die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen nicht allein aus dem Kreis der aktuellen Schulabgänger/Schulabgängerinnen rekrutiert. Der Vorteil dieser Größe besteht jedoch darin, dass sie vergleichsweise gut mit dem Umfang eines Altersjahrgangs korrespondiert und nicht vom Einschaltgrad der BA[31] abhängig ist. 2010 lag die rechnerische Einmündungsquote bundesweit bei 66,1 Prozent (vergleiche **Schaubild 2**). Dies entspricht einem leichten Anstieg verglichen mit 2009 (64,8 Prozent). Als Folge des stärkeren demografischen Einbruchs in den neuen Ländern fiel die rechnerische Einmündungsquote hier um rund 15 Prozentpunkte besser aus als in den alten Ländern. Sie hat sich auch gegenüber dem Vorjahr verbessert. Eine ausreichende Versorgung ist gewährleistet, wenn die rechnerische Einmündungsquote über Jahre hinweg kontinuierlich bei mindestens zwei Drittel liegt[32]. Bundesweit ist dies 2010 gelungen. In den neuen Ländern wurde dieses Ziel klar übertroffen, in den alten Ländern nicht ganz erreicht. Angesichts der zu Beginn des Ausbildungsjahres noch wirtschaftlich schwierigen Rahmenbedingungen ist eine Einmündungsquote von 63,8 Prozent in den alten Ländern – auch im Zeitvergleich – als gut zu erachten.

---

28 Abweichungen der Vergleichszahlen für 2009 gegenüber früheren Darstellungen kommen zum einen durch Datenrevisionen bei BA und BIBB, zum anderen durch die Berücksichtigung der Bewerber aus zkT zustande. Zum 31.03.2011 hat die BA eine weitere Datenrevision ihrer Ausbildungsmarktstatistik vorgenommen.

29 Zu berücksichtigen ist, dass diese erweiterte Nachfragedefinition als Kriterium allein den weiteren Vermittlungswunsch der Bewerber zugrunde legt. Unter „Versorgungsaspekten“ ist längst nicht jeder dieser Jugendlichen ohne vollqualifizierende Ausbildung (vergleiche **Kapitel 3.5**).

30 Dies ist auf einen unterschiedlichen Umgang mit erfolglosen Jugendlichen und eine andere Förderpolitik zurückzuführen, vergleiche dazu auch die Ausführungen unter „Betriebliche und außerbetriebliche Ausbildungsverträge“.

31 Vergleiche **Kapitel 3.5**

32 Vergleiche www.bibb.de/dokumente/pdf/a21_beitrag_lehrstellenmarkt-2009.pdf, Seite 29 ff

Übersicht 1: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge, Angebot und Nachfrage 1992 bis 2010 (Teil 1)

	Neue Ausbildungsverträge	Unbesetzte Plätze	Unversorgte Bewerber/Bewerberinnen	„Angebot“	„Nachfrage“	„Angebots-Nachfrage-Relation“	Entwicklung zum Vorjahr					
							Verträge		„Angebot“		„Nachfrage“	
							absolut	Prozent	absolut	Prozent	absolut	Prozent
Bundesgebiet												
1992	595.215	126.610	12.975	721.825	608.190	118,7						
1993	570.120	85.737	17.759	655.857	587.879	111,6	–25.095	–4,2	–65.968	–9,1	–20.311	–3,3
1994	568.082	54.152	18.970	622.234	587.052	106,0	–2.038	–0,4	–33.623	–5,1	–827	–0,1
1995	572.774	44.214	24.962	616.988	597.736	103,2	4.692	0,8	–5.246	–0,8	10.684	1,8
1996	574.327	34.947	38.458	609.274	612.785	99,4	1.553	0,3	–7.714	–1,3	15.049	2,5
1997	587.517	25.864	47.421	613.381	634.938	96,6	13.190	2,3	4.107	0,7	22.153	3,6
1998	612.529	23.404	35.675	635.933	648.204	98,1	25.012	4,3	22.552	3,7	13.266	2,1
1999	631.015	23.439	29.365	654.454	660.380	99,1	18.486	3,0	18.521	2,9	12.176	1,9
2000	621.693	25.690	23.642	647.383	645.335	100,3	–9.322	–1,5	–7.071	–1,1	–15.045	–2,3
2001	614.236	24.535	20.462	638.771	634.698	100,6	–7.457	–1,2	–8.612	–1,3	–10.637	–1,6
2002	572.323	18.005	23.383	590.328	595.706	99,1	–41.913	–6,8	–48.443	–7,6	–38.992	–6,1
2003	557.634	14.840	35.015	572.474	592.649	96,6	–14.689	–2,6	–17.854	–3,0	–3.057	–0,5
2004	572.980	13.378	44.084	586.358	617.064	95,0	15.346	2,8	13.884	2,4	24.415	4,1
2005	550.180	12.636	40.504	562.816	590.684	95,3	–22.800	–4,0	–23.542	–4,0	–26.380	–4,3
2006	576.153	15.401	49.487	591.554	625.640	94,6	25.973	4,7	28.738	5,1	34.956	5,9
2007	625.885	18.359	32.660	644.244	658.545	97,8	49.732	8,6	52.690	8,9	32.905	5,3
2008	616.342	19.507	14.515	635.849	630.857	100,8	–9.543	–1,5	–8.395	–1,3	–27.688	–4,2
2009	564.307	17.255	9.603	581.562	573.910	101,3	–52.035	–8,4	–54.287	–8,5	–56.947	–9,0
Neue Zahlenreihe einschließlich zkT												
2009	564.307	17.255	15.679	581.562	579.986	100,3						
2010	560.073	19.605	12.255	579.678	572.328	101,3	–4.234	–0,8	–1.884	–0,3	–7.658	–1,3
Alte Länder												
1992	484.954	122.953	10.948	607.907	495.902	122,6						
1993	456.959	83.307	13.905	540.266	470.864	114,7	–27.995	–5,8	–67.641	–11,1	–25.038	–5,0
1994	435.388	52.462	16.902	487.850	452.290	107,9	–21.571	–4,7	–52.416	–9,7	–18.574	–3,9
1995	436.082	42.889	18.821	478.971	454.903	105,3	694	0,2	–8.879	–1,8	2.613	0,6
1996	434.648	33.642	23.896	468.290	458.544	102,1	–1.434	–0,3	–10.681	–2,2	3.641	0,8
1997	448.323	25.112	30.793	473.435	479.116	98,8	13.675	3,1	5.145	1,1	20.572	4,5
1998	468.732	22.775	22.297	491.507	491.029	100,1	20.409	4,6	18.072	3,8	11.913	2,5
1999	482.213	22.657	18.517	504.870	500.730	100,8	13.481	2,9	13.363	2,7	9.701	2,0
2000	483.082	24.760	14.214	507.842	497.296	102,1	869	0,2	2.972	0,6	–3.434	–0,7
2001	480.183	23.618	11.962	503.801	492.145	102,4	–2.899	–0,6	–4.041	–0,8	–5.151	–1,0
2002	447.426	17.123	13.180	464.549	460.606	100,9	–32.757	–6,8	–39.252	–7,8	–31.539	–6,4
2003	434.747	13.994	22.267	448.741	457.014	98,2	–12.679	–2,8	–15.808	–3,4	–3.592	–0,8
2004	448.876	12.533	29.319	461.409	478.195	96,5	14.129	3,2	12.668	2,8	21.181	4,6
2005	434.162	11.786	29.334	445.948	463.496	96,2	–14.714	–3,3	–15.461	–3,4	–14.699	–3,1
2006	452.215	13.556	33.237	465.771	485.452	95,9	18.053	4,2	19.823	4,4	21.956	4,7
2007	500.787	15.953	23.077	516.740	523.864	98,6	48.572	10,7	50.969	10,9	38.412	7,9
2008	502.604	16.664	10.154	519.268	512.758	101,3	1.817	0,4	2.528	0,5	–11.106	–2,1
2009	465.309	14.500	6.903	479.809	472.212	101,6	–37.295	–7,4	–39.459	–7,6	–40.546	–7,9
Neue Zahlenreihe einschließlich zkT												
2009	465.309	14.500	11.259	479.809	476.568	100,7						
2010	468.410	15.844	8.494	484.254	476.904	101,5	3.101	0,7	4.445	0,9	336	0,1

Übersicht 1: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge, Angebot und Nachfrage 1992 bis 2010 (Teil 2)

	Neue Ausbildungsverträge	Unbesetzte Plätze	Unversorgte Bewerber/Bewerberinnen	„Angebot“	„Nachfrage“	„Angebots-Nachfrage-Relation“	Entwicklung zum Vorjahr					
							Verträge		„Angebot“		„Nachfrage“	
							absolut	Prozent	absolut	Prozent	absolut	Prozent
Neue Länder												
1992	110.261	3.657	2.027	113.918	112.288	101,5						
1993	113.161	2.430	3.854	115.591	117.015	98,8	2.900	2,6	1.673	1,5	4.727	4,2
1994	132.694	1.690	2.068	134.384	134.762	99,7	19.533	17,3	18.793	16,3	17.747	15,2
1995	136.692	1.325	6.141	138.017	142.833	96,6	3.998	3,0	3.633	2,7	8.071	6,0
1996	139.679	1.305	14.562	140.984	154.241	91,4	2.987	2,2	2.967	2,1	11.408	8,0
1997	139.194	752	16.628	139.946	155.822	89,8	–485	–0,3	–1.038	–0,7	1.581	1,0
1998	143.797	629	13.378	144.426	157.175	91,9	4.603	3,3	4.480	3,2	1.353	0,9
1999	148.802	782	10.848	149.584	159.650	93,7	5.005	3,5	5.158	3,6	2.475	1,6
2000	138.611	930	9.428	139.541	148.039	94,3	–10.191	–6,8	–10.043	–6,7	–11.611	–7,3
2001	134.053	917	8.500	134.970	142.553	94,7	–4.558	–3,3	–4.571	–3,3	–5.486	–3,7
2002	124.897	882	10.203	125.779	135.100	93,1	–9.156	–6,8	–9.191	–6,8	–7.453	–5,2
2003	122.887	846	12.748	123.733	135.635	91,2	–2.010	–1,6	–2.046	–1,6	535	0,4
2004	124.104	845	14.742	124.949	138.846	90,0	1.217	1,0	1.216	1,0	3.211	2,4
2005	116.018	850	11.154	116.868	127.172	91,9	–8.086	–6,5	–8.081	–6,5	–11.674	–8,4
2006	123.938	1.835	16.240	125.773	140.178	89,7	7.920	6,8	8.905	7,6	13.006	10,2
2007	125.098	2.338	9.576	127.436	134.674	94,6	1.160	0,9	1.663	1,3	–5.504	–3,9
2008	113.738	2.769	4.358	116.507	118.096	98,7	–11.360	–9,1	–10.929	–8,6	–16.578	–12,3
2009	98.998	2.644	2.697	101.642	101.695	99,9	–14.740	–13,0	–14.865	–12,8	–16.401	–13,9
Neue Zahlenreihe einschließlich zkT												
2009	98.998	2.644	4.417	101.642	103.415	98,3						
2010	91.663	3.665	3.760	95.328	95.423	99,9	–7.335	–7,4	–6.314	–6,2	–7.992	–7,7

Abweichungen in der Summe von „Alte Länder“ und „Neue Länder“ zum Bundesgebiet können sich durch nicht zuordenbare Daten ergeben.
Bei den 2009er Daten kommt es aufgrund von Datenrevisionen sowohl auf Seiten der BA als auch des BIBB zu Abweichungen gegenüber früheren Darstellungen.

Quellen: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Bundesagentur für Arbeit (BA).

Schaubild 1: Erweiterte Angebots-Nachfrage-Relation, 2009 und 2010

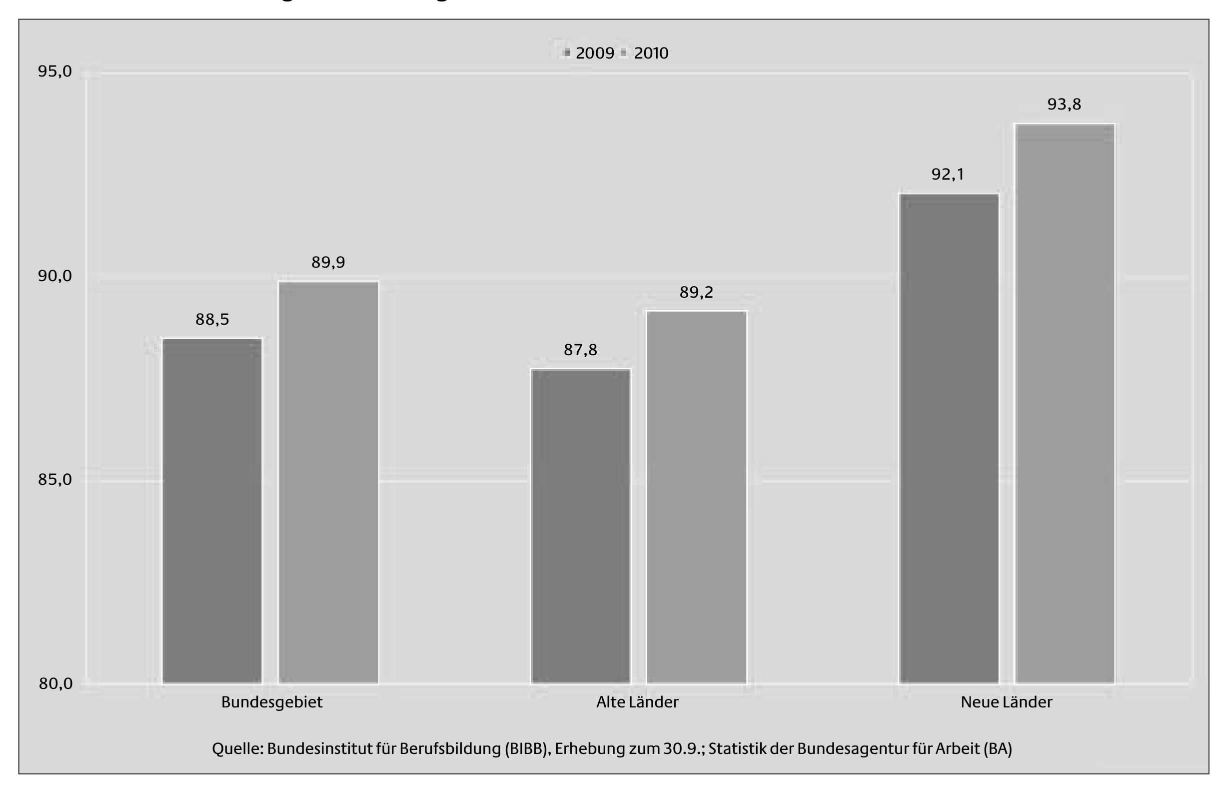
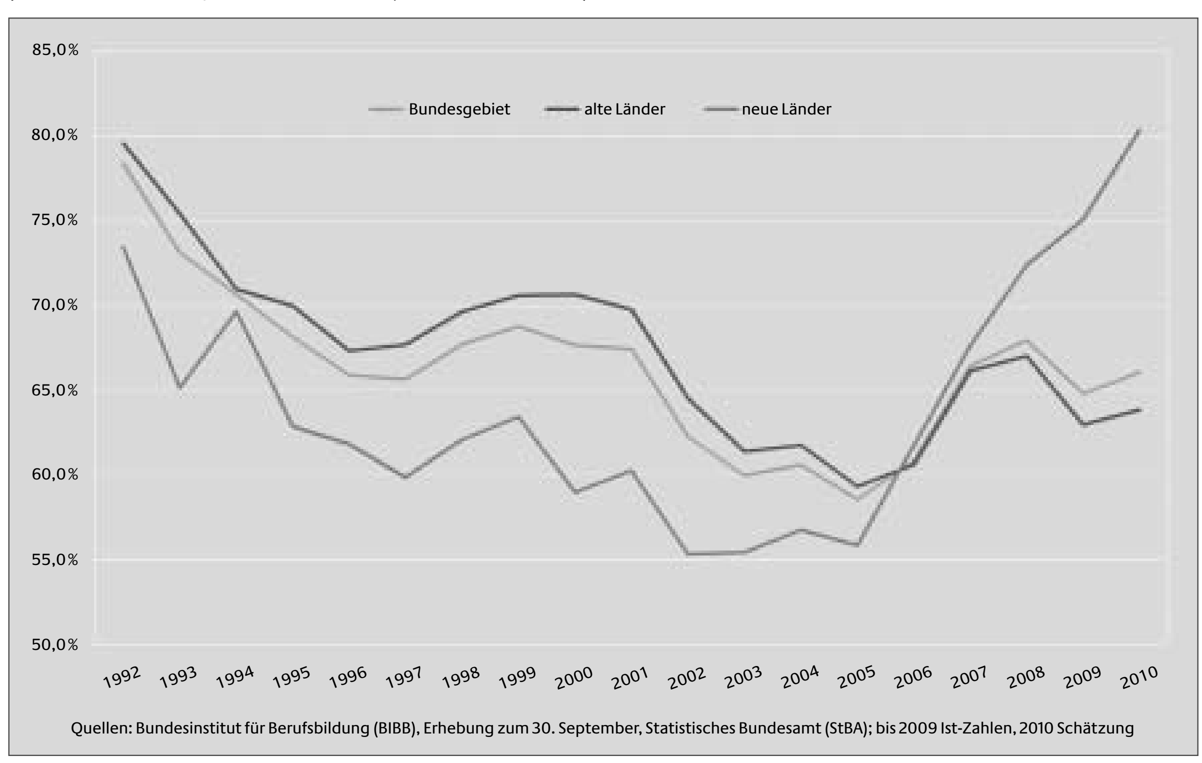


Schaubild 2: Rechnerische Einmündungsquote
(Ausbildungsverträge je 100 Schulabgänger/Schulabgängerinnen)



3.2. Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 2009 nach strukturellen Merkmalen

Entwicklung in den Ausbildungsbereichen

Von den Vertragsrückgängen im Jahr 2010 sind bundesweit alle Ausbildungsbereiche[33] betroffen. Dies ist auf die Entwicklung in den neuen Ländern zurückzuführen. In den alten Ländern verzeichneten drei der sieben Ausbildungsbereiche leichte Anstiege bei den Neuabschlüssen (vergleiche **Übersicht 2 und 3**).

Im mit Abstand größten Ausbildungsbereich Industrie und Handel wurden bundesweit 331.043 Ausbildungsverträge abgeschlossen. Dies entspricht einem Anteil von 59,1 Prozent an allen Neuverträgen 2010. Verglichen mit dem Vorjahr ging die Zahl der in Industrie und Handel neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge bundesweit um –2.361 beziehungsweise –0,7 Prozent leicht zurück. Der Anteil der in Industrie und Handel abgeschlossenen Ausbildungsverträge an allen neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen blieb aber unverändert. Auch 2009 hatte er bei 59,1 Prozent gelegen. Erfreulich ist der Anstieg bei den Neuabschlüssen in den alten Ländern im Jahr 2010. Hier wurden mit insgesamt 273.904 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen +2.897 beziehungsweise +1,1 Prozent Verträge mehr abgeschlossen als im Vorjahr. In den neuen Ländern sank die Zahl der in Industrie und Handel abgeschlossenen Ausbildungsverträge um –5.240 beziehungsweise –8,4 Prozent auf 57.139.

Im Handwerk wurden insgesamt 155.178 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen. Das sind –404 beziehungsweise –0,3 Prozent weniger als 2009[34]. Bundesweit entfielen 27,7 Prozent aller neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge auf das Handwerk (Vorjahr: 27,6 Prozent). Auch im Handwerk verzeichnen die alten Länder ein leichtes Plus (+882 beziehungsweise +0,7 Prozent auf 132.724 gegenüber dem Vorjahr). In den neuen Ländern sind die Vertragszahlen weiter gesunken. Hier wurden nur noch 22.454 Neuabschlüsse (–1.286 beziehungsweise –5,4 Prozent verglichen mit 2009) gezählt. Ein Blick auf frühere Jahre zeigt, wie stark die Vertragszahlen in den neuen Ländern im Handwerk gesunken sind. Verglichen mit dem Jahr 2000 wurden im Jahr 2010 –20.544 Verträge weniger abgeschlossen. Das entspricht einem Rückgang von –47,8 Prozent. Gegenüber 1995, dem Jahr mit den meisten Neuverträgen im Handwerk, betrug der Rückgang sogar –33.838 beziehungsweise –60,1 Prozent.

In den Freien Berufen ist die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge um –175 beziehungsweise –0,4 Prozent auf 42.500 gesunken (alte Länder: 37.477, neue Länder: 5.023). Mit –0,2 Prozent fielen die Vertragsrückgänge in den alten Ländern niedriger aus als in den neuen Ländern mit –2,2 Prozent. Der Anteil der Neuabschlüsse in diesem Bereich an allen Neuabschlüssen betrug wie auch schon im Vorjahr 7,6 Prozent.

Im Bereich Öffentlicher Dienst wurden bundesweit 13.609 Ausbildungsverträge abgeschlossen. Somit ist die Vertragszahl um –115 beziehungsweise –0,8 Prozent gesunken. Der Rückgang ist allein auf die neuen Länder zurückzuführen (–304 beziehungsweise –9,6 Prozent). Die alten Länder verzeichneten mit +1,8 Prozent (+189) den stärksten relativen Anstieg aller Ausbildungsbereiche[35].

Der Bereich Landwirtschaft meldete 13.922 neu abgeschlossene Ausbildungsverträge, –724 beziehungsweise –4,9 Prozent weniger als im Vorjahr. In den alten Ländern wurden –4,2 Prozent und in den neuen Ländern –7,4 Prozent weniger Ausbildungsverträge abgeschlossen als 2009.

Im Bereich Hauswirtschaft wurden 3.582 Ausbildungsverträge gezählt, –415 beziehungsweise –10,4 Prozent weniger als 2009. Auch hier fiel der Rückgang in den neuen Ländern (–12,8 Prozent) stärker aus als in den alten Ländern (–9,5 Prozent).

In der Seeschifffahrt wurden insgesamt 239 Ausbildungsverträge neu abgeschlossen. Der Rückgang gegenüber dem Vorjahr betrug –40 beziehungsweise –14,3 Prozent. Anders als in den übrigen Ausbildungsbereichen ist der Rückgang hier auf die alten Länder zurückzuführen (–44 beziehungsweise –16,4 Prozent). In den neuen Ländern stieg die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in der Seeschifffahrt um +4 auf insgesamt 15 Ausbildungsverträge.

Übersicht 2 zeigt die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge nach Ausbildungsbereichen und Ländern. In **Übersicht 3** sind die absoluten und prozentualen Veränderungen zum Vorjahr dargestellt.

---

33 Die tatsächliche Ausbildungsleistung in den einzelnen Bereichen stimmt nur eingeschränkt mit den gemeldeten Zählergebnissen nach Ausbildungsbereichen überein. So fallen Ausbildungsverträge, die der Öffentliche Dienst oder die Freien Berufe in Ausbildungsberufen von Industrie, Handel oder Handwerk abschließen, nicht in ihren eigenen Zuständigkeitsbereich, sondern werden von Industrie, Handel oder Handwerk für ihren jeweiligen Bereich gemeldet (Beispiel: Ausbildungsvertrag eines/einer Auszubildenden zum Kfz-Mechatroniker/zur Kfz-Mechatronikerin bei der Wehrverwaltung des Bundes wird beim Ausbildungsbereich Handwerk erfasst). Zudem nehmen in Hessen die Industrie- und Handelskammern auch für einige Berufe des Öffentlichen Dienstes die Aufgabe der zuständigen Stelle wahr, und in den Ländern Schleswig-Holstein und Hessen sind die Industrie- und Handelskammern auch die zuständigen Stellen für den Ausbildungsbereich Hauswirtschaft.

34 Bei der Zahl der Neuabschlüsse im Handwerk für 2009 kommt es in den alten Ländern und bundesweit zu Abweichungen gegenüber früheren Darstellungen, da die Angaben für 2009 aufgrund von Korrekturmeldungen einer Handwerkskammer nachträglich korrigiert werden mussten.

35 Zu beachten ist, dass relative Zuwächse/Rückgänge bei den „kleineren" Ausbildungsbereichen rechnerisch nur wenig zur Gesamtveränderung der Vertragszahlen beitragen.

Übersicht 2: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge vom 01. Oktober bis zum 30. September 2010 nach Ländern und Zuständigkeitsbereichen

Land	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge														
	Insgesamt	Davon im Zuständigkeitsbereich:													
		Industrie und Handel		Handwerk		Freie Berufe		Öffentlicher Dienst		Landwirtschaft		Hauswirtschaft		Seeschifffahrt	
	Anzahl	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Baden-Württemberg	74.603	44.486	59,6	20.780	27,9	5.222	7,0	2.098	2,8	1.479	2,0	538	0,7	0	0,0
Bayern	94.326	54.092	57,3	28.500	30,2	7.612	8,1	1.550	1,6	2.165	2,3	407	0,4	0	0,0
Berlin	19.173	11.538	60,2	4.664	24,3	1.908	10,0	653	3,4	303	1,6	107	0,6	0	0,0
Brandenburg	13.622	8.547	62,7	3.169	23,3	667	4,9	499	3,7	614	4,5	126	0,9	0	0,0
Bremen	5.980	3.962	66,3	1.292	21,6	452	7,6	139	2,3	47	0,8	64	1,1	24	0,4
Hamburg	14.382	10.018	69,7	2.714	18,9	1.117	7,8	239	1,7	150	1,0	51	0,4	93	0,6
Hessen	40.234	24.302	60,4	10.912	27,1	2.954	7,3	1.297	3,2	748	1,9	21	0,1	0	0,0
Mecklenburg-Vorpommern	9.879	6.103	61,8	2.374	24,0	497	5,0	344	3,5	404	4,1	142	1,4	15	0,2
Niedersachsen	58.318	31.645	54,3	18.172	31,2	4.660	8,0	1.356	2,3	1.959	3,4	447	0,8	79	0,1
Nordrhein-Westfalen	122.310	73.597	60,2	32.039	26,2	10.911	8,9	2.805	2,3	2.329	1,9	629	0,5	0	0,0
Rheinland-Pfalz	28.493	15.830	55,6	8.879	31,2	2.079	7,3	649	2,3	781	2,7	275	1,0	0	0,0
Saarland	8.473	5.017	59,2	2.460	29,0	586	6,9	140	1,7	192	2,3	78	0,9	0	0,0
Sachsen	22.248	14.391	64,7	5.137	23,1	937	4,2	654	2,9	909	4,1	220	1,0	0	0,0
Sachsen-Anhalt	14.320	8.781	61,3	3.896	27,2	547	3,8	387	2,7	569	4,0	140	1,0	0	0,0
Schleswig-Holstein	21.291	10.955	51,5	6.976	32,8	1.884	8,8	478	2,2	818	3,8	152	0,7	28	0,1
Thüringen	12.421	7.779	62,6	3.214	25,9	467	3,8	321	2,6	455	3,7	185	1,5	0	0,0
Alte Länder	**468.410**	**273.904**	**58,5**	**132.724**	**28,3**	**37.477**	**8,0**	**10.751**	**2,3**	**10.668**	**2,3**	**2.662**	**0,6**	**224**	**0,0**
Neue Länder und Berlin	**91.663**	**57.139**	**62,3**	**22.454**	**24,5**	**5.023**	**5,5**	**2.858**	**3,1**	**3.254**	**3,5**	**920**	**1,0**	**15**	**0,0**
Bundesgebiet	**560.073**	**331.043**	**59,1**	**155.178**	**27,7**	**42.500**	**7,6**	**13.609**	**2,4**	**13.922**	**2,5**	**3.582**	**0,6**	**239**	**0,0**

Die Angaben für Bremen und Niedersachsen sind mit denen in den Arbeitsagenturbezirkstabellen nicht voll vergleichbar.

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September 2010

Übersicht 3: Veränderung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge von 2010 zu 2009 nach Ländern und Zuständigkeitsbereichen

Land	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge															
	Insgesamt		Davon im Zuständigkeitsbereich:													
			Industrie und Handel		Handwerk		Freie Berufe		Öffentlicher Dienst		Landwirtschaft		Hauswirtschaft		Seeschifffahrt	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Baden-Württemberg	–207	–0,3	–121	–0,3	27	0,1	–33	–0,6	67	3,3	–50	–3,3	–97	–15,3	0	0,0
Bayern	762	0,8	755	1,4	262	0,9	–127	–1,6	–63	–3,9	–38	–1,7	–27	–6,2	0	0,0
Berlin	–312	–1,6	–34	–0,3	–225	–4,6	51	2,7	–37	–5,4	–38	–11,1	–29	–21,3	0	0,0
Brandenburg	–1.443	–9,6	–827	–8,8	–467	–12,8	–39	–5,5	25	5,3	–102	–14,2	–33	–20,8	0	0,0
Bremen [1]	–153	–2,5	–113	–2,8	29	2,3	–63	–12,2	18	14,9	–15	–24,2	–9	–12,3	0	0,0
Hamburg	886	6,6	700	7,5	210	8,4	–52	–4,4	70	41,4	–34	–18,5	5	10,9	–13	–12,3
Hessen	781	2,0	255	1,1	568	5,5	–30	–1,0	–67	–4,9	34	4,8	21	.	0	0,0
Mecklenburg–Vorpommern	–1.946	–16,5	–1.441	–19,1	–256	–9,7	–7	–1,4	–45	–11,6	–112	–21,7	–89	–38,5	4	36,4
Niedersachsen [1]	923	1,6	583	1,9	347	1,9	7	0,2	32	2,4	–10	–0,5	0	0,0	–36	–31,3
Nordrhein–Westfalen	806	0,7	1.136	1,6	–346	–1,1	273	2,6	111	4,1	–245	–9,5	–123	–16,4	0	0,0
Rheinland–Pfalz	–358	–1,2	28	0,2	–284	–3,1	–84	–3,9	–16	–2,4	14	1,8	–16	–5,5	0	0,0
Saarland	–316	–3,6	–226	–4,3	31	1,3	–15	–2,5	15	12,0	–98	–33,8	–23	–22,8	0	0,0
Sachsen	–1.568	–6,6	–1.232	–7,9	–199	–3,7	–68	–6,8	–111	–14,5	49	5,7	–7	–3,1	0	0,0
Sachsen–Anhalt	–617	–4,1	–623	–6,6	39	1,0	–30	–5,2	–72	–15,7	36	6,8	33	30,8	0	0,0
Schleswig–Holstein	–23	–0,1	–118	–1,1	38	0,5	64	3,5	22	4,8	–23	–2,7	–11	–6,7	5	21,7
Thüringen	–1.449	–10,4	–1.083	–12,2	–178	–5,2	–22	–4,5	–64	–16,6	–92	–16,8	–10	–5,1	0	0,0
Alte Länder	**3.101**	**0,7**	**2.879**	**1,1**	**882**	**0,7**	**–60**	**–0,2**	**189**	**1,8**	**–465**	**–4,2**	**–280**	**–9,5**	**–44**	**–16,4**
Neue Länder und Berlin	**–7.335**	**–7,4**	**–5.240**	**–8,4**		**–5,4**	**–115**	**–2,2**	**–304**	**–9,6**	**–259**	**–7,4**	**–135**	**–12,8**	**4**	**36,4**
Bundesgebiet	**–4.234**	**–0,8**	**–2.361**	**–0,7**	**–404**	**–0,3**	**–175**	**–0,4**	**–115**	**–0,8**	**–724**	**–4,9**	**–415**	**–10,4**	**–40**	**–14,3**

Hinweis: Bei den Interpretationen der Tabelle sind die unterschiedlichen Zeiträume der Umsetzung staatlicher Sonderprogramme in den neuen Ländern zu berücksichtigen.

[1] Die Angaben für Bremen und Niedersachsen sind mit denen in Tabelle 5 nicht voll vergleichbar, vgl. Fußnote Tabelle 5.

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September 2010

Übersicht 4: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Finanzierungsform

Jahr	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge	Bundesgebiet	alte Länder	neue Länder
absolut				
2009	insgesamt	564.307	465.309	98.998
	betrieblich	518.506	442.439	76.067
	außerbetrieblich	45.801	22.870	22.931
2010	insgesamt	560.073	468.410	91.663
	betrieblich	519.030	445.934	73.096
	außerbetrieblich	41.043	22.476	18.567
relativ				
2009	insgesamt	100,0%	100,0%	100,0%
	betrieblich	91,9%	95,1%	76,8%
	außerbetrieblich	8,1%	4,9%	23,2%
2010	insgesamt	100,0%	100,0%	100,0%
	betrieblich	92,7%	95,2%	79,7%
	außerbetrieblich	7,3%	4,8%	20,3%

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Erhebung zum 30.9.

Betriebliche und außerbetriebliche Ausbildungsverträge

Von den 560.073 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen waren bundesweit 519.030 (92,7 Prozent) betrieblich und 41.043 (7,3 Prozent) außerbetrieblich[36]. Damit haben sich die relativen Anteile zugunsten der betrieblichen Ausbildung verbessert. In den neuen Ländern ist der Anteil der außerbetrieblichen Ausbildungsverträge erwartungsgemäß deutlich höher als in den alten Ländern (vergleiche **Übersicht 4**).

Allein aus dem höheren Anteil an außerbetrieblicher Ausbildung in den neuen Ländern ist nicht abzuleiten, dass die Ausbildungsmarktlage dort immer noch ungünstiger ist als in den alten Ländern. Es handelt sich vielmehr um die Folge eines unterschiedlichen Umgangs mit erfolglosen Ausbildungsstellenbewerbern/Ausbildungsstellenbewerberinnen und einer anderen Förderpolitik. Während für Jugendliche in den alten Ländern, die keinen Ausbildungsplatz fanden, vor allem teilqualifizierende Bildungsgänge des sogenannten Übergangssystems zur Verfügung stehen, wurden in den neuen Ländern – auch als Reaktion auf die über Jahre hinweg deutlich schlechtere Marktsituation – viele vollqualifizierende außerbetriebliche oder schulische Berufsausbildungsplätze bereit gestellt[37].

Besonders positiv ist hervorzuheben, dass die alten Länder und das Bundesgebiet insgesamt bei den betrieblichen Ausbildungsverträgen ein (wenn auch) leichtes Plus verzeichnen. In den alten Ländern stieg die Zahl der betrieblichen Ausbildungsverträge um +3.495 (+0,8 Prozent) auf 468.410. Bundesweit wurden – trotz der demografisch bedingten Rückgänge in den neuen Ländern – immer noch 524 (+0,1 Prozent) betriebliche Ausbildungsverträge mehr gezählt als im Vorjahr. In den neuen Ländern ging die Zahl der außerbetrieblichen Ausbildungsverträge (in Folge der bewussten Anpassung an die demografische Entwicklung) mit –19,0 Prozent deutlich stärker zurück als die Zahl der betrieblichen Ausbildungsverträge mit –3,9 Prozent.

Das Merkmal „Finanzierungsform“, das Aussagen zum Anteil betrieblicher und überwiegend öffentlich finanzierter Ausbildungsverträge zulässt, wurde erstmals als reguläres Merkmal im Rahmen der BIBB-Erhebung 2008 erhoben. Allerdings war die Datenlieferung insbesondere in den alten Ländern noch sehr lückenhaft. 2009 und 2010 konnten deutliche Verbesserungen bei der Erfassung erzielt werden. Es gibt jedoch weiterhin Anzeichen auf eine unzureichende Erfassung in einigen Regionen der alten Länder, so dass der Anteil der außerbetrieblichen Ausbildungsverträge insgesamt leicht unterschätzt sein dürfte. Gleichwohl dürfte dies an der Kernaussage nichts ändern, dass es in den alten Ländern 2010 einen Aufwuchs bei den betrieblichen Ausbildungsverträgen gegeben hat.

36 Maßgeblich für die Zuordnung ist die Finanzierungsform und nicht der Lernort. „Außerbetrieblich“ sind demnach Ausbildungsverhältnisse, die überwiegend öffentlich finanziert sind.

37 Vergleiche **Kapitel 4.1.4**, Ausbildungsplatzprogramm Ost

Geschlechtsspezifische Differenzierung

Von den 560.073 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen des Jahres 2010 wurden 325.147 (58,1 Prozent) mit jungen Männern und 234.926 (41,9 Prozent) mit jungen Frauen geschlossen. Der vergleichsweise niedrigere Frauenanteil ist unter anderem darauf zurückzuführen, dass viele Berufe, die schulisch ausgebildet werden, auf junge Frauen oftmals eine höhere Attraktivität ausüben als auf junge Männer und insofern eine Alternative zu einer dualen Berufsausbildung darstellen. Ein Beispiel ist die schulische Ausbildung in Gesundheitsberufen.

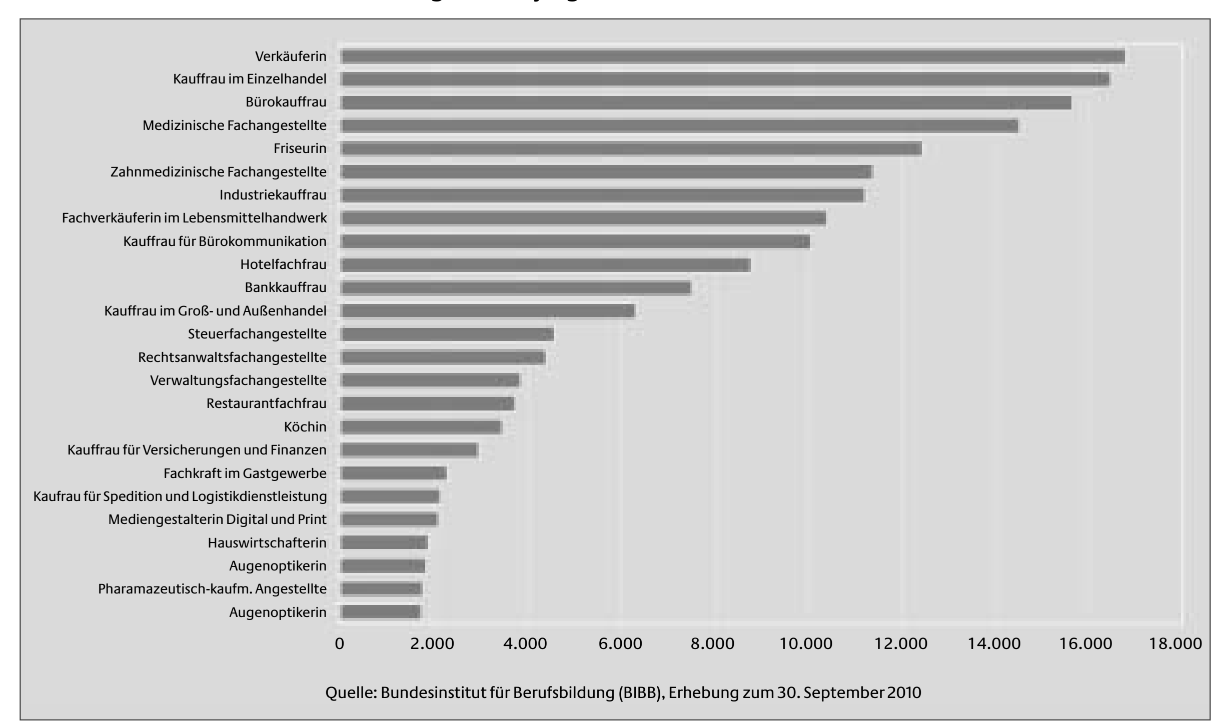
Anders als in den beiden Vorjahren, in denen sich die Vertragsrückgänge primär auf männliche Jugendliche konzentrierten, nahm 2010 die Zahl der mit jungen Frauen geschlossenen Ausbildungsverträge ab, und zwar um –7.094 beziehungsweise –2,9 Prozent verglichen mit dem Vorjahr. Diese Entwicklung ist besonders durch die neuen Länder geprägt, wo die Neuabschlusszahlen mit jungen Frauen überproportional um –9,6 Prozent zurückgingen. Die alten Länder verzeichneten einen Rückgang um –1,5 Prozent. Die Zahl der Neuabschlüsse mit jungen Männern stieg hingegen bundesweit leicht um +2.860 beziehungsweise +0,9 Prozent (alte Länder: +2,3 Prozent, neue Länder: –5,6 Prozent). Die Bundesregierung wird diese Entwicklung weiter beobachten.

Schon frühere Berufsbildungsberichte hatten gezeigt, dass Frauen nicht nur in geringerem Maße in der dualen Berufsausbildung vertreten sind, sie konzentrieren sich auch auf weniger Ausbildungsberufe. Im Jahr 2010 fanden sich 75,9 Prozent aller weiblichen Ausbildungsanfänger in nur 25 Berufen wieder. Bei den jungen Männern entfielen auf die 25 am häufigsten von männlichen Jugendlichen gewählten Berufe 59,8 Prozent aller männlichen Ausbildungsanfänger. **Schaubild 3** und **Schaubild 4** informieren über die 25 jeweils von jungen Frauen beziehungsweise jungen Männern am stärksten besetzten Berufe.

Bezogen auf die sieben Ausbildungsbereiche wiesen die Freien Berufe mit 94,6 Prozent den höchsten Anteil der mit jungen Frauen geschlossenen Verträge auf, gefolgt von der Hauswirtschaft (91,7 Prozent) und dem Öffentlichen Dienst (64,2 Prozent). In Industrie und Handel wurden 41,9 Prozent der Verträge mit jungen Frauen geschlossen. Eher niedrig war der Frauenanteil im Handwerk (26,2 Prozent), in der Landwirtschaft (23,2 Prozent) und in der Seeschifffahrt (2,5 Prozent).

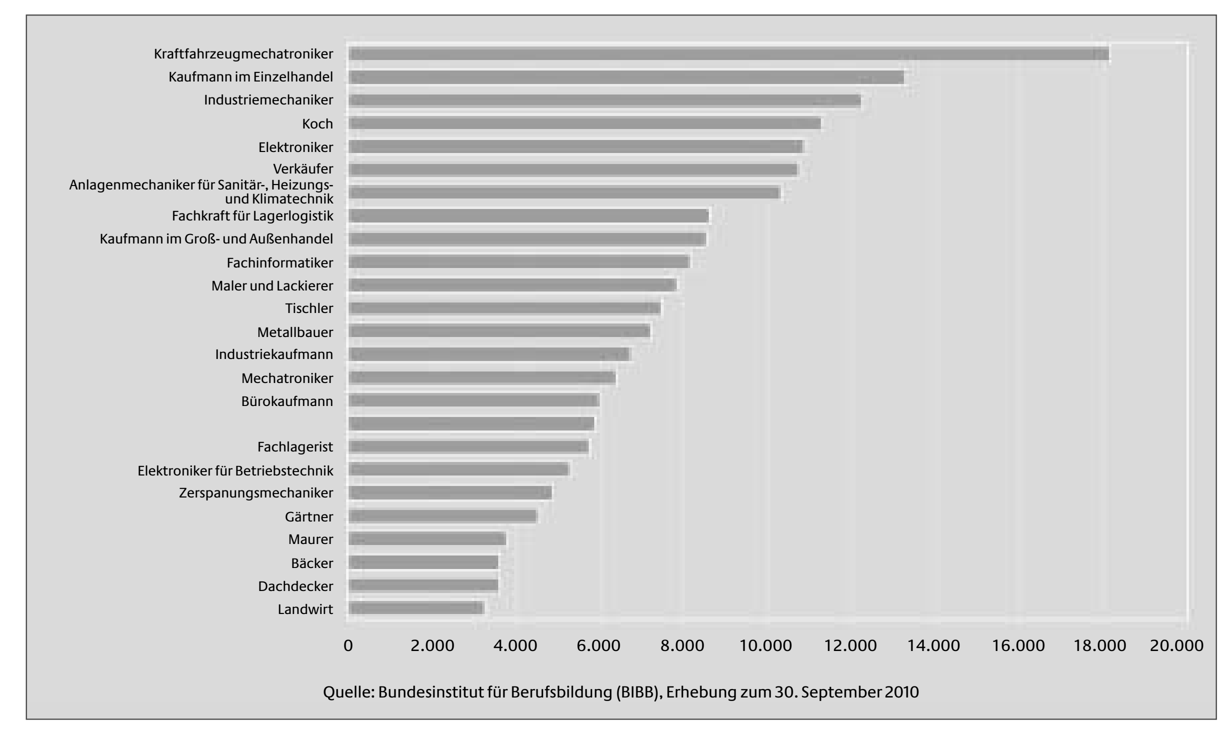


Schaubild 3: Die 25 im Jahr 2010 am häufigsten von jungen Frauen besetzten Berufe



Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Erhebung zum 30. September 2010

Schaubild 4: Die 25 im Jahr 2010 am häufigsten von jungen Männern besetzten Berufe



Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Erhebung zum 30. September 2010

Zweijährige Berufe

In Berufen mit regulär zweijähriger Ausbildungsdauer[38] wurden 2010 bundesweit 52.999 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen, +988 beziehungsweise +1,9 Prozent mehr als 2009 (vergleiche **Schaubild 5**). Somit ist auch der Anteil der zweijährigen Berufe am gesamten Ausbildungsvolumen weiter gestiegen (2005: 7,2 Prozent, 2006: 8,1 Prozent, 2007: 8,6 Prozent, 2008: 8,6 Prozent, 2009: 9,2 Prozent, 2010: 9,5 Prozent).

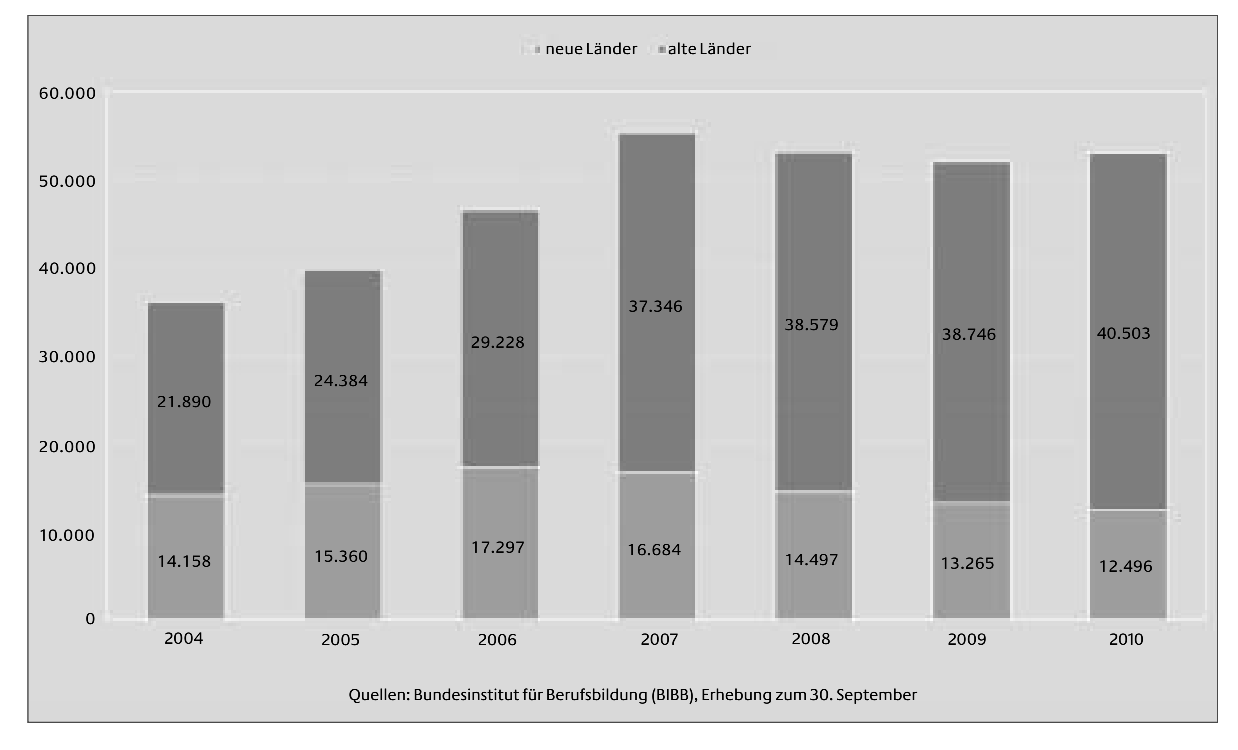
Der Anstieg ist allein auf die alten Länder zurückzuführen. Hier wurden mit 40.503 Neuabschlüssen +1.757 beziehungsweise +4,5 Prozent Verträge mehr in zweijährigen Berufen abgeschlossen als 2009. Die neuen Länder verzeichneten hingegen einen spürbaren Rückgang um –769 beziehungsweise –5,8 Prozent bei den zweijährigen Berufen auf 12.496. Der Anteil der Neuabschlüsse in zweijährigen Berufen fiel in den neuen Ländern mit 13,6 Prozent aber weiterhin höher aus als in den alten Ländern mit 8,6 Prozent und ist auch gegenüber dem Vorjahr (13,4 Prozent) noch einmal leicht angestiegen.

Dass in den neuen Ländern relativ betrachtet mehr Neuabschlüsse in zweijährigen Berufen abgeschlossen werden als in den alten Ländern, hängt mit dem höheren Anteil der außerbetrieblichen Ausbildung in den neuen Ländern zusammen. Im Rahmen der außerbetrieblichen Ausbildung wird vergleichsweise oft in zweijährigen Berufen ausgebildet. So entfielen in den neuen Ländern 2010 52,5 Prozent der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in zweijährigen Berufen auf überwiegend öffentlich finanzierte („außerbetriebliche“) Ausbildungsformen (2009: 53,6 Prozent)[39].

38 Beispiele für zweijährige Berufe sind: Verkäufer/Verkäuferin, Fachkraft im Gastgewerbe, Servicekraft für Dialogmarketing, Fachkraft für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen, Hochbaufacharbeiter/Hochbaufacharbeiterin, Maschinen- und Anlageführer/Maschinen- und Anlageführerin, Fachlagerist/Fachlageristin, und Teilezurichter/Teilezurichterin. Die Frage, in welchem Ausmaß Jugendliche nach Abschluss einer zweijährigen Berufsausbildung eine Berufsausbildung fortführen, lässt sich anhand der Daten der BIBB-Erhebung zum 30.9., deren Ergebnisse hier berichtet werden, nicht beantworten. Auch die Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder zum 31.12. kann dies aufgrund fehlender fester Personennummern nicht ausweisen. Möglich sind lediglich näherungsweise Berechnungen. Demnach führen im Berichtsjahr 2009 bis zu 28 Prozent der Absolventen/Absolventinnen zweijähriger dualer Ausbildungsberufe die Ausbildung in einem laut Ausbildungsordnung vorgesehenen dualen Ausbildungsberuf fort (vergleiche www.bibb.de/dokumente/pdf/a21_dazubi_expertise_neuabgrenzung_anschlussvertraege.pdf).

39 Zum Vergleich: alte Länder 13,5 Prozent (2009: 14,4 Prozent)

Schaubild 5: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in zweijährigen Berufen



Von den insgesamt 40 zweijährigen Ausbildungsberufen wurden 18 seit 2001 modernisiert beziehungsweise neu geschaffen. Eine Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie (BMWi) aus dem Jahr 2010 fasst weitere Ergebnisse zu den zweijährigen Berufen zusammen.[40]

3.3. Prognose für 2011

Die Ausbildungsmarktsituation wird sich im Jahr 2011 aller Voraussicht nach weiter entspannen.

Nach den Ergebnissen von PROSIMA, dem Ökonometrischen Prognose- und Simulationsmodell, das das BIBB für die Schätzung des Ausbildungsangebots heranzieht, ist für 2011 mit einem Anstieg des Ausbildungsangebots (neu abgeschlossene Ausbildungsverträge plus unbesetzte Ausbildungsstellen) um knapp 39.000 auf 618.500 zu rechnen. Das setzt jedoch voraus, dass der von PROSIMA relativ optimistisch geschätzte Anstieg des Bruttoinlandsprodukts von +4,5 Prozent sich auch tatsächlich realisiert[41]. Dieser Prognosewert liegt deutlich über den +2,3 Prozent Wirtschaftswachstum, mit dem die Bundesregierung bislang für das Jahr 2011 rechnet[42]. Möglicherweise wird der Angebotsanstieg daher nicht ganz so hoch ausfallen wie prognostiziert.

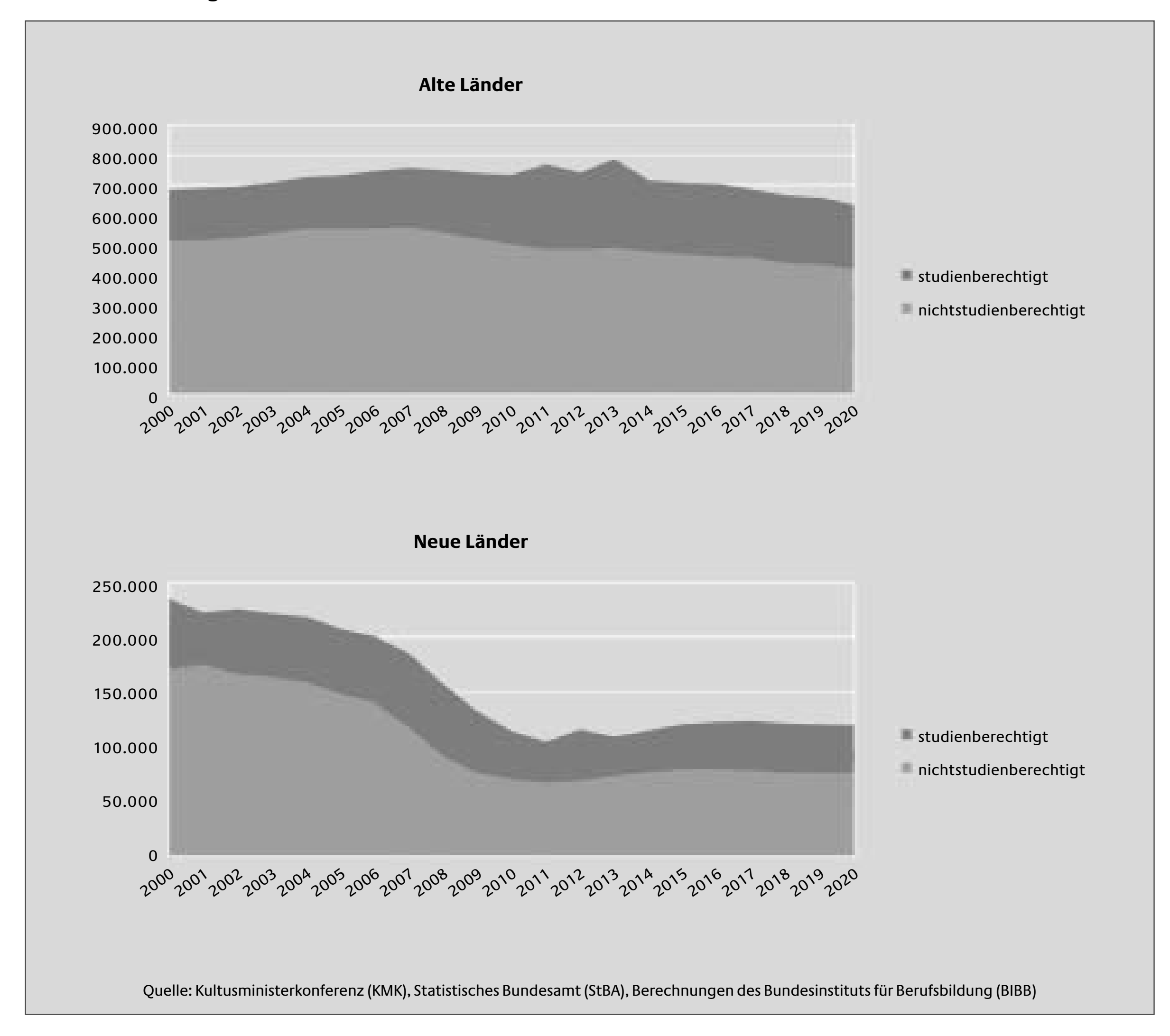
Gleichzeitig sinkt die Zahl der Abgänger und Abgängerinnen aus allgemein bildenden Schulen als Folge der demografischen Entwicklung bereits seit einiger Zeit (vergleiche **Schaubild 6**). Dieser Trend wird durch die doppelten Abiturientenjahrgänge vorübergehend unterbrochen, so dass im Jahr 2011 mit bundesweit 873.308 wieder mehr Jugendliche (+25.582) die allgemein bildende Schule verlassen werden als 2010. So steigt in Folge der doppelten Abiturientenjahrgänge in Niedersachsen und Bayern die Zahl der Schulabgänger/Schulabgängerinnen in den alten Ländern um +35.124. In den neuen Ländern gehen die Schulabsolventenzahlen weiterhin zurück (–9.542).

40 Vergleiche http://www.bmwi.de/BMWi/Redaktion/PDF/Publikationen/Studien/endbericht-untersuchung-zu-zweijaehrigen-ausbildungsberufen.pdf

41 Diese Größe wird vom Modell selbst geschätzt und kann nicht angepasst werden. Vergleiche hierzu die methodischen Erläuterungen zu PROSIMA im Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2010, Kapitel A 2.

42 Vergleiche www.bmwi.de/BMWi/Navigation/Presse/pressemitteilungen,did=380958.html

Schaubild 6: Entwicklung der Zahl der Schulabgänger/Schulabgängerinnen aus allgemeinbildenden Schulen von 2000 bis 2020



Quelle: Kultusministerkonferenz (KMK), Statistisches Bundesamt (StBA), Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB)

Insgesamt sind die Auswirkungen der doppelten Abiturientenjahrgänge auf den Ausbildungsmarkt aber als gering und nicht flächendeckend einzuschätzen. Dies ist primär darauf zurückzuführen, dass Studienberechtigte aus allgemein bildenden Schulen nur zu einem geringeren Anteil an der Aufnahme einer dualen Berufsausbildung interessiert sind. So plant nach Ergebnissen der BIBB-Schulabgängerbefragungen nur gut ein Fünftel der Abiturienten/Abiturientinnen die unmittelbare Aufnahme einer dualen Berufsausbildung. Weitaus bedeutsamer für den Ausbildungsmarkt sind Abgänger/Abgängerinnen mit maximal mittlerem Abschluss. Ihre Zahl geht in Folge der demografischen Entwicklung spürbar zurück, von 2010 auf 2011 allein um –20.321 bundesweit (alte Länder: –17.646, neue Länder: –2.675).

Ausbildungsinteressierte Jugendliche rekrutieren sich aber nicht allein aus dem Kreis der Schulentlassenen aus allgemein bildenden Schulen des aktuellen Abgangsjahres. Ebenfalls von Bedeutung sind Schulentlassene aus beruflichen Schulen des aktuellen Schulabgangsjahres sowie Jugendliche aus früheren Schulentlassjahren, die ebenfalls beziehungsweise weiterhin eine Berufsausbildung anstreben. Alle drei Gruppen fließen in die Prognose des Nachfragepotenzials des BIBB ein[43]. Berücksichtigt werden hier auch die Auswirkungen des Aussetzens der Wehrpflicht auf den Ausbildungsstellenmarkt, die sich nach Schätzungen des BIBB je nach Berechnungsgrundlage

43 Vergleiche Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2011, Kapitel A 2

auf circa 15.000 bis 25.000 Personen[44] belaufen und somit nicht mit den Auswirkungen auf die Hochschulseite vergleichbar sind. Hintergrund ist, dass die meisten Jugendlichen, die sich für eine duale Ausbildung interessieren (Schulabgänger/Schulabgängerinnen ohne Studienberechtigung) in der Regel noch nicht volljährig und somit erst zu einem späteren Zeitpunkt von der Einberufung zum Wehr- oder Zivildienst betroffen sind. Wie hoch die Auswirkungen tatsächlich sind, ist schwer abzuschätzen, da zum jetzigen Zeitpunkt nicht vorhersehbar ist, in welchem Umfang das Angebot der Freiwilligendienste in Anspruch genommen wird. Nicht gänzlich ausgeschlossen werden kann, dass es regional – insbesondere dort, wo infolge doppelter Abiturientenjahrgänge mehr männliche Abiturienten die Schule verlassen – zu Verdrängungseffekten zu Lasten schwächerer Bewerber/Bewerberinnen kommen kann.

Auf Bundesebene werden weder die doppelten Abiturientenjahrgänge noch die Aussetzung der Wehrpflicht zu einer Verschlechterung der Ausbildungsmarktsituation führen. Dazu trägt nicht nur der demografisch bedingte Rückgang der Zahl der Jugendlichen bei. Vielmehr wird auch die zu erwartende Angebotssteigerung in 2011 für eine Ausbildungsmarktlage sorgen, durch die sich die Ausbildungsmarktchancen der Jugendlichen weiter verbessern werden.

3.4. Ausbildung in Berufen des Gesundheitswesens

Im Schuljahr 2009/2010 befanden sich insgesamt 187.052 Schüler und Schülerinnen in einer Ausbildung in Berufen des Gesundheitswesens. Diese Ausbildungen werden an Schulen des Gesundheitswesens sowie – auf Grund des unterschiedlich strukturierten föderalen Schulsystems – an Berufsfachschulen und Fachschulen durchgeführt. Gegenüber zum Vorjahr ist ein geringfügiger Anstieg um 3.960 Schüler und Schülerinnen (+2,2 Prozent) im Bereich der Ausbildungen zu den Berufen des Gesundheitswesens festzustellen.

Die Zahl der Schüler und Schülerinnen in der Gesundheits- und Krankenpflege (57.134) ist gegenüber dem Vorjahr leicht (+2,8 Prozent) gestiegen. In der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege hält der seit Jahren zu verzeichnende leichte Rückgang – von 6.041 im Vorjahr auf 6.003 Schüler und Schülerinnen in diesem Schuljahr – an.

Bei der seit dem 1. Januar 2004 von der Bundeszuständigkeit in die Zuständigkeit der Länder übergegangenen Ausbildung in der Krankenpflegehilfe ist in diesem Jahr eine Verringerung der Schülerzahl von 10,5 Prozent zu verzeichnen.

44 Frühere Schätzungen des BIBB auf Basis älterer Befragungen gelangten zu etwas niedrigeren Ergebnissen.

Die Gesamtzahl der Schüler und Schülerinnen in der Altenpflegeausbildung weist im Vergleich zum Vorjahr erneut einen deutlichen Zuwachs auf insgesamt 46.174 (+11,1 Prozent) aus. Zudem ist die Zahl der Neueintritte in eine Altenpflegeausbildung im Vergleich zum Schuljahr 2008/2009 deutlich, nämlich auf 19.447 (+25,4 Prozent) angestiegen. Auch die Ausbildungszahlen in der dem jeweiligen Landesrecht unterliegenden Ausbildung in der Altenpflegehilfe sind auf 6.436 (+4,3 Prozent) gestiegen.

Bei der pharmazeutisch-technischen Assistenz und der medizinisch-technischen Laboratoriumsassistenz sind die Zahlen der Schüler und Schülerinnen weiter gefallen. Ein wenn auch geringfügiger Rückgang ist bei den Berufen der Ergotherapie und der Diätassistenz festzustellen. In der Physiotherapie, bei den Masseuren/Masseurinnen und medizinischen Bademeistern/Bademeisterinnen und den Logopäden/Logopädinnen sind die Zahlen der Schüler und Schülerinnen zwar zurückgegangen, doch liegen sie noch über dem Niveau von 2003/04. Hingegen sind die Zahlen bei den Entbindungspflegern/Hebammen, den Rettungsassistenten/Rettungsassistentinnen und den Podologen/Podologinnen leicht gestiegen.

3.5. Aktuelle Herausforderungen

Schon im Berufsbildungsbericht 2010 hatte die Bundesregierung das Augenmerk auf zwei scheinbar gegensätzliche Phänomene gelenkt. Zum einen die nicht zu unterschätzende Zahl an Jugendlichen, denen der Einstieg in Ausbildung nicht sofort gelingt. Zum anderen die zunehmenden Schwierigkeiten der Betriebe, ihre angebotenen Ausbildungsstellen zu besetzen. Das vorangegangene Kapitel hat gezeigt, dass sich der Ausbildungsmarkt weiter entspannt hat. Zugleich besteht aber weiterhin Handlungsbedarf.

Eine verantwortungsvolle Berufsbildungspolitik muss grundsätzlich beides im Blick haben, das Interesse der Betriebe an einem hohen betrieblichen Nutzen der Ausbildung einerseits und das individuelle, gesellschaftliche und gesamtwirtschaftliche Interesse an einer Ausbildung mit einer breiten Arbeitsmarktverwertbarkeit andererseits. Soziale Ausgrenzungen auf der einen und eine Beeinträchtigung der Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft durch Qualifikationsdefizite und Fachkräftemangel auf der anderen Seite müssen vermieden werden.

Das vorliegende Kapitel identifiziert wichtige Handlungspunkte und berichtet über deren Entwicklung. Über die Maßnahmen und Programme der Bundesregierung informiert **Kapitel 4**.

Alternativ verbliebene Bewerber/Bewerberinnen halten ihren Vermittlungswunsch teilweise aufrecht

Zum Ende des Vermittlungsjahres weist die BA neben den 12.255 „unversorgten" Bewerbern und Bewerberinnen noch weitere 72.342 (2009: 77.110) junge Menschen aus, für die die Vermittlungsbemühungen ebenfalls weiterlaufen („Bewerber mit Alternative zum 30.9."). Sie hatten im Jahr 2010 eine Alternative zu einer Ausbildung begonnen, aber unabhängig davon weiterhin nach einer Ausbildungsstelle gesucht und eine entsprechende Vermittlung durch die BA gewünscht. Deshalb weist der Berufsbildungsbericht Alternativberechnungen mit einer erweiterten Nachfragedefinition aus (vergleiche **Kapitel 3.1**).

Wie bereits im Berufsbildungsbericht 2010 dargestellt wurde, ist zu beachten, dass diese erweiterte Nachfragedefinition als Kriterium allein den weiteren Vermittlungswunsch der Bewerber/Bewerberinnen zugrunde legt, also die Perspektive der ausbildungssuchenden jungen Menschen einnimmt. Unter Versorgungsaspekten ist nicht jeder Bewerber/jede Bewerberin, die seinen/ihren Vermittlungswunsch bei alternativem Verbleib aufrecht erhält, ohne vollqualifizierende Ausbildung. So haben von den 72.342 Bewerbern/Bewerberinnen mit Alternative zum 30. September und weiterem Vermittlungswunsch zum Beispiel 6.489 eine bereits begonnene Ausbildung fortgesetzt, weitere 658 Ausbildungsstellenbewerber/ Ausbildungsstellenbewerberinnen befinden sich in einem Studium (vergleiche **Schaubild 7**).

Unabhängig davon zeigt die verbleibende Größenordnung jedoch, dass sich der Übergang in Ausbildung für eine hohe Zahl von jungen Menschen nach wie vor schwierig gestaltet. Unbefriedigend ist auch die mit 95.908 vergleichsweise hohe Anzahl von Bewerbern/Bewerberinnen aus der BA-Statistik, die keine weitere aktive Hilfe bei der Ausbildungssuche mehr nachfragten[45] und für die keine Informationen zum Verbleib vorliegen, aber auch keine Vermittlungsbemühungen mehr laufen („andere ehemalige Bewerber mit nicht näher bekanntem Verbleib"). Verglichen mit dem Vorjahr konnte ihre Zahl um –6.183 beziehungsweise –6,1 Prozent reduziert werden.

Hinweise zum Verbleib dieser jungen Menschen liefert aber zum Beispiel die BA/BIBB-Bewerberbefragung 2010[46]. Demnach befanden sich im Winter 2009/2010 zwar rund 22 Prozent der unbekannt verbliebenen Bewerber/Bewerberinnen in einer vollqualifizierenden Berufsausbildung (15 Prozent in einer dualen Ausbildung, 7 Prozent in einer (hoch-)schulischen Berufsausbildung), mit rund 28 Prozent war aber der Arbeitslosenanteil in dieser Gruppe auch besonders hoch. Hier besteht ein hohes Risiko, dass dieser Personenkreis „quasi unbemerkt" aus dem Bildungssystem herausfällt mit den bekannten negativen Folgen für die Beschäftigungsfähigkeit und die Chance auf gesellschaftliche Teilhabe.

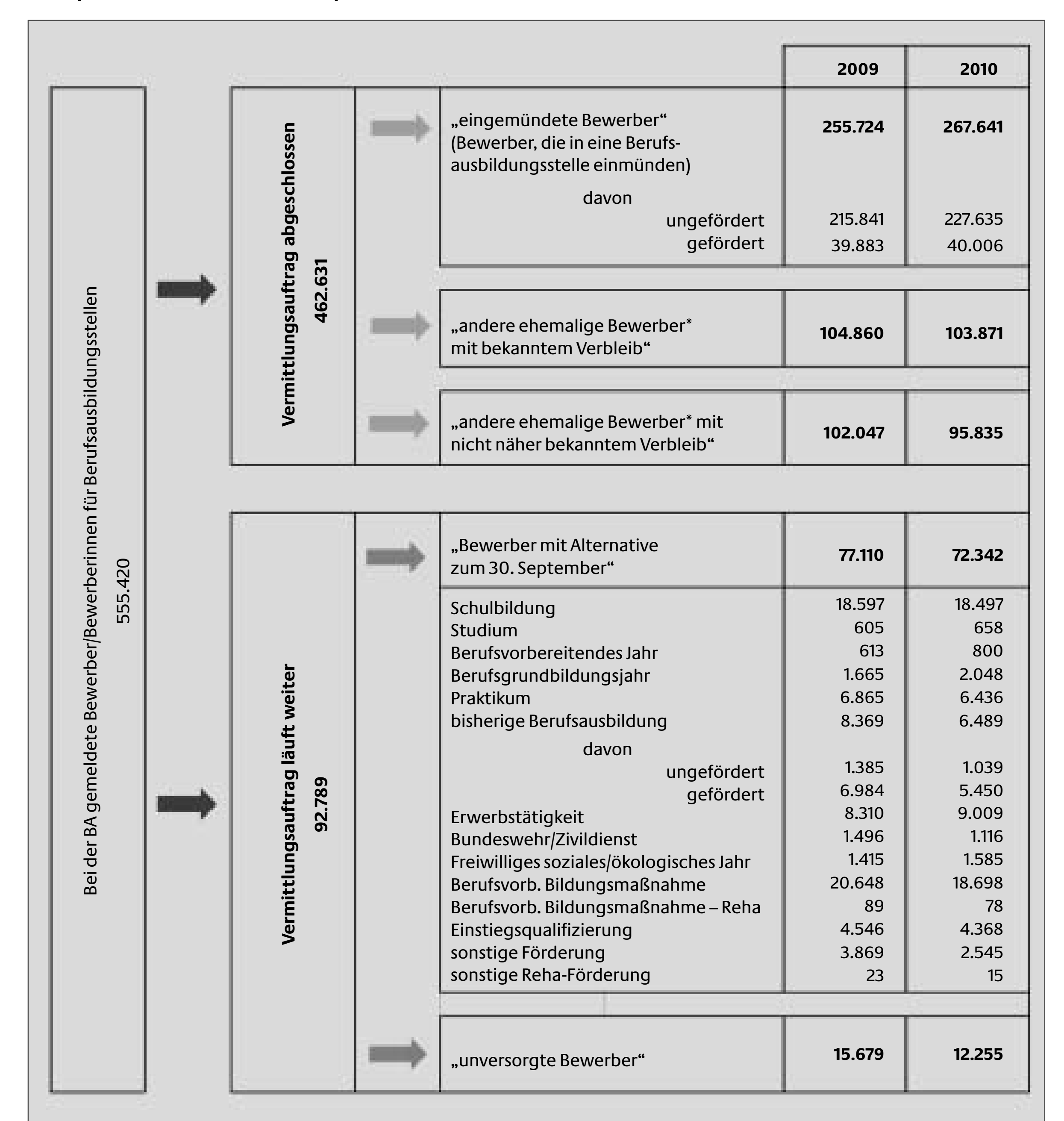
Die Analysen zur BA/BIBB-Bewerberbefragung 2010 zeigen auch, dass verstärkt leistungsschwächere Jugendliche, ältere Bewerber und Bewerberinnen sowie Jugendliche mit Migrationshintergrund zu den „unbekannt" Verbliebenen gehören. Die Ergebnisse deuten außerdem darauf hin, dass eine gute Vorbereitung auf die Berufswahl und Ausbildungssuche in der Schule, eine gute Gesprächskultur innerhalb der Familie sowie die Bereitstellung eines Mentors/einer Mentorin beziehungsweise eines Berufseinstiegsbegleiters/ einer Berufseinstiegsbegleiterin positiv dazu beitragen, dass Jugendlichen den Kontakt zu den Beratungs- und Vermittlungsdiensten aufrechterhalten und somit die Chance für den Beginn einer Ausbildung erhöhen.

---

45 Die BA führt als mögliche Motive für die „Aufgabe der unterstützten Suche" die „Aussicht auf eine Alternative" oder „auch die fehlende Motivation der Jugendlichen, sich um ihre Belange zu kümmern", an.
Vergleiche Seite 5 in http://statistik.arbeitsagentur.de/cae/servlet/contentblob/212852/publicationFile/96563/ausbildungsstellenmarkt-mit-zkt-d-0-pdf.pdf

46 Vergleiche www.bibb.de/de/wlk30081.htm

Schaubild 7: Verbleib der bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten Bewerber/Bewerberinnen zum 30. September 2009 und zum 30. September 2010



Bei der BA gemeldete Bewerber/Bewerberinnen für Berufsausbildungsstellen 555.420

		2009	2010
Vermittlungsauftrag abgeschlossen 462.631	„eingemündete Bewerber“ (Bewerber, die in eine Berufsausbildungsstelle einmünden)	**255.724**	**267.641**
	davon ungefördert	215.841	227.635
	gefördert	39.883	40.006
	„andere ehemalige Bewerber* mit bekanntem Verbleib“	**104.860**	**103.871**
	„andere ehemalige Bewerber* mit nicht näher bekanntem Verbleib“	**102.047**	**95.835**
Vermittlungsauftrag läuft weiter 92.789	„Bewerber mit Alternative zum 30. September“	**77.110**	**72.342**
	Schulbildung	18.597	18.497
	Studium	605	658
	Berufsvorbereitendes Jahr	613	800
	Berufsgrundbildungsjahr	1.665	2.048
	Praktikum	6.865	6.436
	bisherige Berufsausbildung	8.369	6.489
	davon ungefördert	1.385	1.039
	gefördert	6.984	5.450
	Erwerbstätigkeit	8.310	9.009
	Bundeswehr/Zivildienst	1.496	1.116
	Freiwilliges soziales/ökologisches Jahr	1.415	1.585
	Berufsvorb. Bildungsmaßnahme	20.648	18.698
	Berufsvorb. Bildungsmaßnahme – Reha	89	78
	Einstiegsqualifizierung	4.546	4.368
	sonstige Förderung	3.869	2.545
	sonstige Reha-Förderung	23	15
	„unversorgte Bewerber“	**15.679**	**12.255**

* Aus Gründen der Übersichtlichkeit wird hier auf die Nennung der Alternativen bei den „anderen ehemaligen Bewerbern“ mit abgeschlossenem Vermittlungsauftrag verzichtet. Vgl. hierfür Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2011.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (BA); Schaubild Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)

Bewerber/Bewerberinnen für Berufsausbildungsstellen für einen Ausbildungsbeginn bis Ende 2010 – Statistik der Nachvermittlung

Die Vermittlungsbemühungen der BA enden nicht am 30. September, sondern laufen auch im sogenannten „fünften Quartal“ weiter (so genannte Nachvermittlungsphase). Mit der neuen Publikation „Bewerber für Berufsausbildungsstellen für den Ausbildungsbeginn bis Ende 2010“[47], die erstmals im November 2010 erschienen ist, informiert die BA über die aktuelle Situation und den Verbleib von Bewerbern/Bewerberinnen für Berufsausbildungsstellen, die zwischen dem 01. Oktober und dem 31. Dezember noch eine Ausbildungsstelle für 2010 suchen beziehungsweise gesucht hatten (einschließlich zugelassene kommunale Träger (zkT)). Die Gründe für den späten Vermittlungswunsch sind vielfältig (zum Beispiel bislang noch keine Ausbildung gefunden oder eine Ausbildung abgebrochen). Anders als in früheren Publikationen zur Nachvermittlung beschränkt sich die Darstellung somit nicht mehr ausschließlich auf den Abbau der Zahl der unversorgten Bewerber/Bewerberinnen, sondern es wird auch über die anderen BA-Kategorien zum „Status der Ausbildungssuche“ sowie über neu hinzugekommene Bewerber/Bewerberinnen berichtet.

Insgesamt waren demnach 70.245 Bewerber/Bewerberinnen mit Vermittlungsauftrag für einen Ausbildungsbeginn bis Ende 2010 gemeldet, 48.824 Bewerber/Bewerberinnen aus dem letzten Berichtsjahr und 21.421 Bewerber/Bewerberinnen, die im letzten Berichtjahr keinen Bewerberstatus hatten.

Zu den 48.824 bereits im Berichtsjahr 2009/2010 gemeldeten Bewerbern/Bewerberinnen, die auch nach dem 1. Oktober noch eine Vermittlung in Ausbildung wünschten, zählten neben 11.931 „unversorgten Bewerbern/Bewerberinnen“[48] und 22.596 weiter suchenden „Bewerbern/Bewerberinnen mit Alternative zum 30.9.“ auch 8.164 „andere ehemalige Bewerber/Bewerberinnen“ und 6.133 „eingemündete Bewerber/Bewerberinnen“ des letzten Berichtsjahres.

Bei den „Bewerbern/Bewerberinnen mit Alternative zum 30.9.“ ist zu beachten, dass nach der Logik der Geschäftsprozesse der BA hier nur diejenigen Bewerber/Bewerberinnen aus dem zurückliegenden Berichtsjahr gezählt werden, die auch nach dem 1. Oktober noch ihren Wunsch nach einer Vermittlung in Ausbildung für 2010 aktiv bekundet haben. Dies führt dazu, dass die Zahl der „Bewerber/Bewerberinnen mit Alternative“ mit 22.596 deutlich niedriger ausfällt als zum Stichtag 30. September mit 72.342 (vergleiche erneut **Schaubild 7**). Denn angesichts des fortgeschrittenen Ausbildungsjahres nimmt der Personenkreis, der in den Monaten Oktober bis Dezember noch für das laufende Jahr eine Ausbildung anstrebt, ab. Es ist aber davon auszugehen, dass sich die Mehrheit dieser Jugendlichen dann für das Ausbildungsjahr 2010/2011 erneut als Bewerber/Bewerberin melden wird.

Erfreulich ist, dass die Zahl der unversorgten Bewerber/Bewerberinnen im Rahmen der Nachvermittlungsaktion[49] deutlich reduziert werden konnte. Waren zu Beginn noch 11.931 Bewerber/Bewerberinnen unversorgt, ist die Zahl der unversorgten Bewerber/Bewerberinnen bis Ende Dezember 2010 auf 5.833 zurückgegangen.

Allerdings folgen nicht alle Jugendlichen der Einladung zu den gemeinsamen Nachvermittlungsaktionen von zuständigen Stellen und Arbeitsagenturen.

Somit ist auch der Anteil der zum 30. September 2010 unversorgten Bewerber/Bewerberinnen des letzten Berichtsjahres, die anschließend keine aktive Hilfe bei der Ausbildungssuche durch die BA mehr wünschten, und unbekannt verblieben, mit 2.190 beziehungsweise 18,4 Prozent bedauerlicherweise recht hoch[50].

1.081 (9,1 Prozent) der ehemals unversorgten Bewerber/Bewerberinnen konnten in eine Berufsausbildung vermittelt werden. Weitere 1.975 ehemals Unversorgte befanden sich Ende 2010 in eine Alternative zu einer Ausbildung, waren aber weiterhin auf der Suche nach einer Ausbildungsstelle.

Über den Verbleib der Bewerber/Bewerberinnen für Berufsausbildungsstellen für den Ausbildungsbeginn bis Ende 2010 informiert **Übersicht 5**.

47 Vergleiche: http://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistik-nach-Themen/Ausbildungsstellenmarkt/zu-den-Daten/zu-den-Daten-Nav.html

48 Die geringfügige Differenz zu den Ende September als unversorgt gemeldeten Bewerbern/Bewerberinnen (12.255) ist nach Auskunft der BA darauf zurück zu führen, dass einige unversorgte Bewerber/Bewerberinnen zwischenzeitlich ihren Ausbildungswunsch geändert haben und nun keine Ausbildung nach BBiG/HwO, sondern zum Beispiel eine Schulberufs- oder eine Beamtenausbildung anstreben und dann nicht mehr in der Statistik zum Ausbildungsstellenmarkt erfasst sind.

49 Vergleiche **Kapitel 4.1.1**

50 Die damit verbundenen möglichen negativen Auswirkungen wurden bereits im vorausgehenden Abschnitt beschrieben.

Übersicht 5: Verbleib der Bewerber/Bewerberinnen für Berufsausbildungsstellen für einen Ausbildungsbeginn bis Ende 2010 (Nachvermittlung)

	Bereits Bewerber/Bewerberin im Berichtsjahr 2009/2010											
	Ingesamt		darunter:									
			bis zum 30.09. eingemündete Bewerber/Bewerbe-rinnen des letzten Berichtsjahres		andere ehemalige Bewerber/Bewerberinnen des letzten Berichtsjahres		Bewerber/Bewerberinnen mit Alternative zum 30.09. des letzten Berichtsjahres		unversorgte Bewerber/Bewerberinnen am 30.09. des letzten Berichtsjahres		Kein Bewerber/Bewerberin im letzten Berichtsjahr	
Bundesgebiet												
Am 01.10.2010 weiterhin suchende oder nach dem 01.10.2010 erneut oder neu suchende Bewerber/Bewerberinnen darunter:	48.824	100%	6.133	100%	8.164	100%	22.596	100%	11.931	100%	21.421	100%
▶ bis Ende 2010 einmündende Bewerber/Bewerberinnen	4.263	8,7%	889	14,5%	654	8,0%	1.639	7,3%	1.081	9,1%	2.546	11,9%
▶ andere ehemalige Bewerber/Bewerberinnen	8.511	17,4%	1.088	17,7%	1.189	14,6%	3.192	14,1%	3.042	25,5%	3.060	14,3%
▷ darunter: ohne Angabe eines Verbleibs	4.297	8,8%	305	5,0%	751	9,2%	1.051	4,7%	2.190	18,4%	1.660	7,7%
▶ noch weiter suchende Bewerber/Bewerberinnen mit Alternative	21.695	44,4%	2.252	36,7%	2.374	29,1%	15.094	66,8%	1.975	16,6%	7.366	34,4%
▶ noch unversorgte Bewerber/Bewerberinnen ohne Alternative	14.355	29,4%	1.904	31,0%	3.947	48,3%	2.671	11,8%	5.833	48,9%	8.449	39,4%
Alte Länder												
Am 01.10.2010 weiterhin suchende oder nach dem 01.10.2010 erneut oder neu suchende Bewerber/Bewerberinnen darunter:	40.716	100%	4.960	100%	6.496	100%	20.847	100%	8.413	100%	17.165	100%
▶ bis Ende 2010 einmündende Bewerber/Bewerberinnen	3.291	8,1%	649	13,1%	471	7,3%	1.518	7,3%	653	7,8%	1.898	11,1%
▶ andere ehemalige Bewerber/Bewerberinnen	6.687	16,4%	866	17,5%	935	14,4%	2.801	13,4%	2.085	24,8%	2.424	14,1%
▷ darunter: ohne Angabe eines Verbleibs	3.267	8,0%	243	4,9%	583	9,0%	945	4,5%	1.496	17,8%	1.283	7,5%
▶ noch weiter suchende Bewerber/Bewerberinnen mit Alternative	19.572	48,1%	1.924	38,8%	2.023	31,1%	14.167	68,0%	1.458	17,3%	6.226	36,3%
▶ noch unversorgte Bewerber/Bewerberinnen ohne Alternative	11.166	27,4%	1.521	30,7%	3.067	47,2%	2.361	11,3%	4.217	50,1%	6.617	38,5%
Neue Länder												
Am 01.10.2010 weiterhin suchende oder nach dem 01.10.2010 erneut oder neu suchende Bewerber/Bewerberinnen	8.100	100%	1.173	100%	1.667	100%	1.743	100%	3.517	100%	4.244	100%
▶ bis Ende 2010 einmündende Bewerber/Bewerberinnen	972	12,0%	240	20,5%	183	11,0%	121	6,9%	428	12,2%	647	15,2%
▶ andere ehemalige Bewerber/Bewerberinnen	1.823	22,5%	222	18,9%	254	15,2%	390	22,4%	957	27,2%	633	14,9%
▷ darunter: ohne Angabe eines Verbleibs	1.030	12,7%	62	5,3%	168	10,1%	106	6,1%	694	19,7%	376	8,9%
▶ noch weiter suchende Bewerber/Bewerberinnen mit Alternative	2.119	26,2%	328	28,0%	350	21,0%	924	53,0%	517	14,7%	1.137	26,8%
▶ noch unversorgte Bewerber/Bewerberinnen ohne Alternative	3.186	39,3%	383	32,7%	880	52,8%	308	17,7%	1.615	45,9%	1.827	43,0%

Quellen: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (BA); Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB)

Junge Menschen im „Übergangssystem“

Das so genannte „Übergangssystem“ bietet jungen Menschen, die nicht über die notwendigen Voraussetzungen für die Aufnahme einer Berufsausbildung verfügen oder aus anderen Gründen keinen Ausbildungsplatz gefunden haben, die Möglichkeit, ihre individuellen Chancen für die Aufnahme einer Ausbildung zu verbessern.

Zwischen 1992 und 2005 ist der Anteil der jungen Menschen in Bildungsgängen, die eine berufliche Grundbildung vermitteln, erheblich angestiegen. Der Anstieg ist darauf zurückzuführen, dass diese Maßnahmen nicht nur von originär benachteiligten, sondern auch von so genannten „marktbenachteiligten“ Jugendlichen, also von Bewerbern/Bewerberinnen, die keinen Ausbildungsplatz gefunden haben, in Anspruch genommen werden. Mit der zunehmenden Entspannung des Ausbildungsmarktes – bedingt durch die demografische und konjunkturelle Entwicklung sowie das Engagement der Paktpartner – geht auch die Zahl der jungen Menschen im sogenannten Übergangssystem wieder zurück (vergleiche **Schaubild 8**). Der im Schaubild erkennbare Anstieg in 2009 steht nicht im Widerspruch zu dieser Aussage. Absolut betrachtet sinkt die Zahl der Eintritte in die hier aufgeführten Maßnahmen (vergleiche **Kapitel 3.6**). Da der Rückgang bei den Schulabgängerzahlen aber etwas stärker ausfällt, steigt die rechnerische Einmündungsquote in diese Maßnahmen.

Weiterhin ist bei der Interpretation von **Schaubild 8** zu beachten, dass hier rechnerische Größenordnungen gegenübergestellt werden, um die relative Bedeutung der verschiedenen Bildungsgänge (im Zeitverlauf) zu beurteilen. Als Prozentuierungsbasis wird als „Hilfsgröße“ (wenn nicht anders vermerkt) die Zahl der Abgänger/Abgängerinnen aus allgemeinbildenden Schulen des aktuellen Jahres herangezogen. In den jeweiligen Bildungsgängen befinden sich aber auch Jugendliche aus früheren Schulabgangsjahren. Hinzu kommt, dass viele Jugendliche mehrere Maßnahmen durchlaufen und daher nicht nur einmal, sondern mehrfach gezählt werden[51]. Da es sich bei den zugrundeliegenden Statistiken nicht um Individual- oder Verlaufsstatistiken handelt, ist nicht bekannt, wie viele Bildungsgänge ein Jugendlicher durchlaufen hat. Weiterhin ist zu berücksichtigen, dass hier ausgewählte Maßnahmen abgebildet sind. Die Darstellung erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

Um zu einer insgesamt besseren Datenbasis zu kommen, hat das BMBF das Projekt „Realisierungschancen einer Integrierten Ausbildungsberichterstattung“ initiiert, über das im **Kapitel 3.6** berichtet wird. Vorgesehen ist, dass die Integrierte Ausbildungsberichterstattung die bisherige Darstellung im Berufsbildungsbericht (**Schaubild 8**) künftig ablöst.

Derzeit existieren zahlreiche Maßnahmen und Programme zur Unterstützung des Übergangs von Jugendlichen in Ausbildung. Im Rahmen der Verlängerung des Nationalen Pakts für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs 2010–2014 haben sich die Paktpartner auf das Ziel verständigt, die vielfältigen Programme und Förderinstrumente besser aufeinander abzustimmen und dort, wo es sinnvoll ist, zu bündeln. Die Bundesregierung strebt dabei eine stärkere Verzahnung der Übergänge zwischen Schule, Übergangssystem und Ausbildung an. Die entsprechenden Förderprogramme und Maßnahmen werden in **Kapitel 4** dieses Berichts vorgestellt. Eine ressortübergreifende Arbeitsgruppe soll zudem Vorschläge für eine bessere Abstimmung und Bündelung der Maßnahmen erarbeiten.

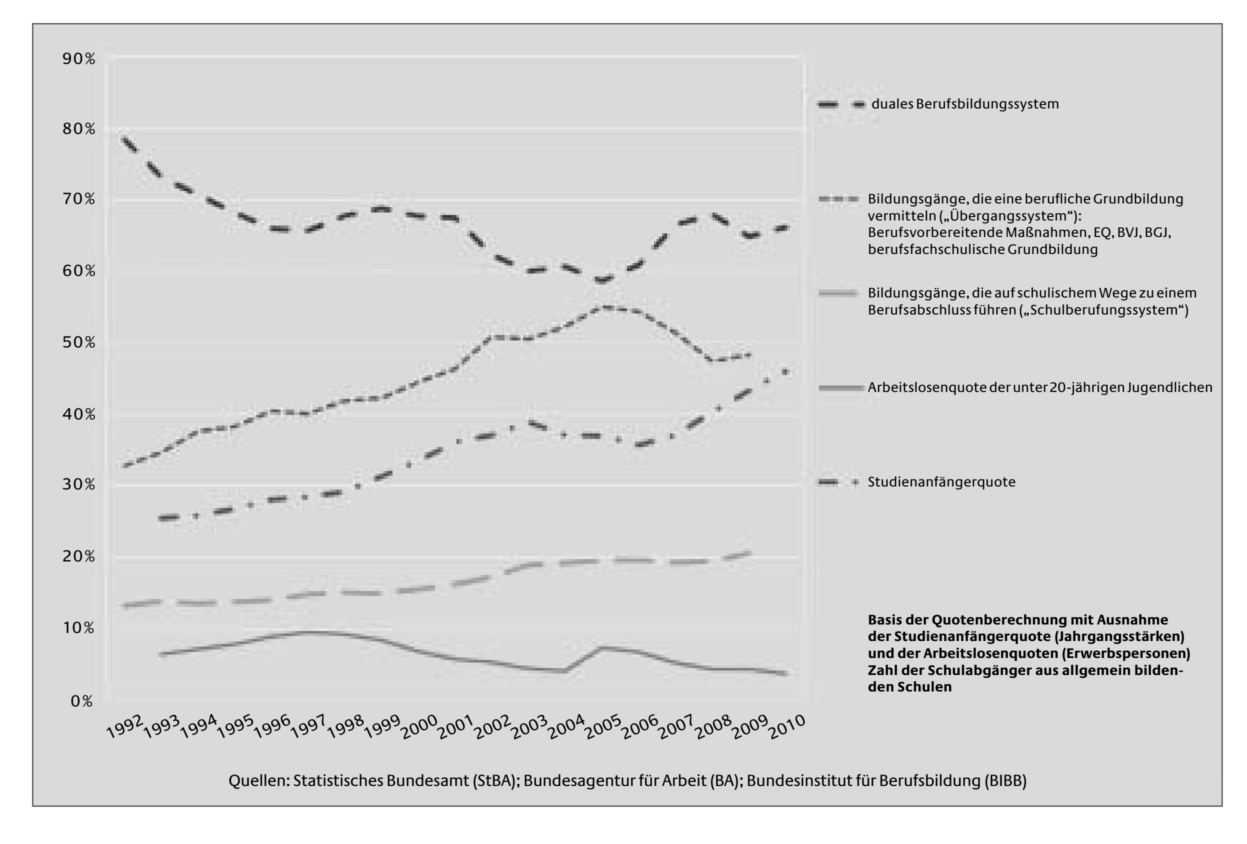
Mehr Chancen für Altbewerber und Altbewerberinnen

In den vergangenen Jahren hatte die angespannte Situation auf dem Ausbildungsmarkt (bis 2005 rückläufiges Ausbildungsangebot bei wachsenden Schulabgängerzahlen) zu steigenden Anteilen von Bewerbern/Bewerberinnen geführt, die statt in betriebliche Ausbildung in alternative Bildungs- und Qualifizierungswege einmünden. Dieser Personenkreis hält seinen Wunsch nach einer Ausbildung im dualen System zu großen Teilen aufrecht und konkurriert dann mit den aktuellen Schulabgängern/Schulabgängerinnen um die vorhandenen Ausbildungsstellen. Auch wenn sich der Ausbildungsmarkt seitdem wieder entspannt, stellen die so genannten Altbewerber/Altbewerberinnen weiterhin eine Herausforderung dar. Die Bundesregierung hatte deshalb in Umsetzung der Ergebnisse des Innovationskreises berufliche Bildung (IKBB) sowie des Konzepts „Jugend – Ausbildung und Arbeit“ und mit der Qualifizierungsinitiative „Aufstieg durch Bildung“ ein Paket gezielter Maßnahmen für besonders förderungsbedürftige Altbewerber/Altbewerberinnen auf den Weg gebracht (vergleiche **Kapitel 4**). Die gemeinsamen Anstrengungen haben zu einem Rückgang der Altbewerberzahlen geführt. Gleichwohl besteht weiterhin Handlungsbedarf. Im Kontext Verlängerung Nationaler Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs sind Altbewerber/Altbewerberinnen daher eine wichtige Zielgruppe.

Die Datenlage der BA zu den so genannten Altbewerbern/Altbewerberinnen hat sich in 2010 verbessert. Die nachfolgende Darstellung geht zunächst – wie in früheren Berufsbildungsberichten – auf „Bewerber/Bewerberinnen mit Schulabgang in früheren Jahren als dem Berichtsjahr“ ein. Dann werden Ergebnisse der neuen Datenlage zu „Bewerbern/Bewerberinnen aus früheren Berichtsjahren“ vorgestellt.

51 Ein Beispiel: Ein Jugendlicher, der zunächst eine Berufsvorbereitungsmaßnahme beendet und dann eine Ausbildung beginnt, wird zweimal gezählt, obwohl es sich um ein und dieselbe Person handelt. Hintergrund ist, dass Eintritte in die verschiedenen Bildungsalternativen in einem Berichtsjahr Fälle darstellen und nicht Personen.

Schaubild 8: Entwicklung der rechnerischen Einmündungsquoten in duale Ausbildung und in alternative Bildungsgänge



Quellen: Statistisches Bundesamt (StBA); Bundesagentur für Arbeit (BA); Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)

Bewerber/Bewerberinnen mit Schulabgang in früheren Jahren als dem Berichtsjahr

In der Statistik der BA zum Ausbildungsstellenmarkt lagen bislang keine Informationen darüber vor, ob die gemeldeten Bewerber/Bewerberinnen bereits in früheren Jahren mit Unterstützung der BA einen Ausbildungsplatz gesucht hatten. Es war lediglich bekannt, ob das Schulentlassjahr der aktuellen Bewerber/Bewerberinnen schon länger zurücklag. In Verwendung der BA-Statistik wurden diese Personen als „Altbewerber/Altbewerberin" definiert. Bei Bewerbern/Bewerberinnen aus früheren Schulentlassjahrgängen handelt es sich allerdings nicht zwangsläufig um Altbewerber/Altbewerberinnen, die sich tatsächlich schon einmal früher um eine Berufsausbildung bemüht hatten.[52]

52 Ein Beispiel sind Wehrdienstleistende, die sich nach dem Wehrdienst erstmals um einen Ausbildungsplatz bewerben. Umgekehrt können Bewerber/Bewerberinnen des aktuellen Schulentlassjahrgangs Altbewerber/Altbewerberinnen sein, zum Beispiel dann, wenn sie sich nach erfolglosen Bewerbungen entschlossen haben, ihre Qualifikationen durch einen erneuten Schulbesuch zu verbessern (vergleiche Berufsbildungsbericht 2010, Seite 24).

Im Jahr 2010 ist die Zahl der Bewerber/Bewerberinnen mit Schulabgang in früheren Jahren als dem Berichtjahr bundesweit um –0,1 Prozent auf 255.799 (2009: 256.115) zurückgegangen. Der Rückgang ist auf die neuen Länder zurückzuführen. Hier sank die Zahl der Bewerber/Bewerberinnen aus früheren Schulabgangsjahren um –10,3 Prozent auf 51.319 (2009: 57.234). In den alten Ländern lag die Zahl mit 204.405 um +2,8 Prozent über dem Vorjahresniveau (2009: 198.817).

Der Anteil der gemeldeten Bewerber/Bewerberinnen aus früheren Schulabgangsjahren an allen gemeldeten Bewerbern/Bewerberinnen fiel 2010 nicht nur bundesweit (2009: 46,1 Prozent; 2010: 46,3 Prozent) und in den alten Ländern (2009: 44,5 Prozent; 2010: 44,7 Prozent), sondern trotz der sinkenden Absolutzahlen auch in den neuen Ländern (2009: 52,6 Prozent; 2010: 54,2 Prozent) höher aus als im Vorjahr. Dies ist jedoch nicht als Indiz für eine Verschlechterung zu werten. Vielmehr machen sich hier die Auswirkungen der demografischen Entwicklung bemerkbar. Denn bei stark sinkenden Schulabgängerzahlen fällt auch die Zahl der Bewerber/Bewerberinnen, die aktuell die Schulzeit beendet haben, von Jahr zu Jahr niedriger aus. Dies erhöht den Anteil der Bewerber/Bewerberinnen mit Schulabgang in früheren Jahren als relative Größe.

Bewerber/Bewerberinnen aus früheren Berichtsjahren

Im Jahr 2010 konnte die Datenlage zu den Altbewerbern/Altbewerberinnen grundlegend verbessert werden. Erstmals konnte die BA neben den Bewerbern/Bewerberinnen aus früheren Schulentlassjahren auch diejenigen Bewerber/Bewerberinnen ausweisen, die bereits in einem früheren Berichtsjahr als Bewerber/als Bewerberin mit Unterstützung einer Arbeitsagentur (AA), einer Arbeitsgemeinschaft (ARGE) oder einem zugelassenen kommunalen Träger (zkT) eine Ausbildung gesucht haben. Neben sozio-demografischen Merkmalen wird erfasst, wann und mit welchem „Status der Ausbildungssuche zum 30.9.“[53] ein Bewerber/eine Bewerberin des aktuellen Berichtsjahres zuletzt vor dem aktuellen Berichtsjahr gemeldet war (bezogen auf die letzten fünf Jahre).

Bei der Interpretation der Daten ist zu beachten, dass die BA die Zuordnung zu den Jahreskategorien danach vorgenommen hat, wann die Person zuletzt als Bewerber/als Bewerberin gemeldet war. Es sind also derzeit keine Aussagen dazu möglich, ob eine Person, die zum letzten Mal ein Jahr vor dem Berichtsjahr gemeldet war, bereits auch schon in früheren Jahren mit Unterstützung der BA eine Ausbildungsstelle gesucht hatte. Entsprechend darf aus dem längeren Zurückliegen der letzten Erfassung als Bewerber/als Bewerberin nicht geschlossen werden, dass die Person sich während des gesamten Zeitraums vergeblich um eine Ausbildungsstelle bemüht hat.

Da die BA Bewerber/Bewerberinnen, die bei den zkT gemeldet sind, erst seit dem Berichtsjahr 2008/2009 ausweist, kann naturgemäß die Berichterstattung zu Bewerbern/Bewerberinnen aus früheren Jahren nur bis zu diesem Berichtsjahr zurückreichen. Konkret bedeutet dies, dass für das Berichtsjahr 2009/2010 nur Daten zu den Altbewerbern/Altbewerberinnen vorliegen, die sich ein Jahr vor Berichtsjahr beworben haben (einjährige Reichweite)[54]. Die vollständige Erfassung der Bewerber/Bewerberinnen aus früheren Jahren (fünfjährige Reichweite) wird erst mit dem Berichtjahr 2013/14 erreicht[55].

Um dennoch Aussagen treffen zu können, inwieweit es gelungen ist, die Zahl der Altbewerber/Altbewerberinnen zu verringern, konzentriert sich die nachfolgende Darstellung auf die bei Arbeitsagenturen und ARGEn gemeldeten Bewerber/Bewerberinnen aus früheren Berichtsjahren (ohne zkT). Die Daten deuten auf einen spürbaren Rückgang der Zahl der Altbewerber/Altbewerberinnen hin.

Waren 2008 noch 262.817 (42,4 Prozent) der Bewerber/Bewerberinnen (ohne zkT) so genannte Altbewerber/Altbewerberinnen, fiel ihre Zahl mit 201.742 (37,8 Prozent) im Jahr 2009 schon deutlich niedriger aus. 2010 hatten sich noch 184.745 (35,2 Prozent) der Bewerber/Bewerberinnen bereits in mindestens einem der letzten fünf Berichtsjahre beworben (vergleiche **Schaubild 9**)[56]. Somit sank die Zahl der Altbewerber/Altbewerberinnen in den letzten drei Jahren um –78.072 (–29,7 Prozent).

Sowohl alte Länder (2008: 41,6 Prozent; 2009: 37,1 Prozent; 2010: 34,7 Prozent) als auch neue Länder (2008: 45,2 Prozent; 2009: 40,7 Prozent; 2010: 38,2 Prozent) verzeichneten Rückgänge bei den Altbewerbern/Altbewerberinnen.

Ergebnisse der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2010

Anders als in der BA-Statistik kann im Rahmen der BA/BIBB-Bewerberbefragung ausgewiesen werden, wann sich ein Bewerber/eine Bewerberin erstmalig um einen Ausbildungsplatz beworben hat. Folglich sind auch Aussagen darüber möglich, wie lange ein Bewerber/eine Bewerberin schon Altbewerber/Altbewerberin ist.

Nach der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2010 waren 209.240 beziehungsweise 38 Prozent der gemeldeten Bewerber/Bewerberinnen der Gruppe der Altbewerber/Altbewerberinnen zuzurechnen[57].

Schon frühere Analysen des BIBB hatten gezeigt, dass die Gruppe der Altbewerber/Altbewerberinnen sehr heterogen ist, mit teils guten, aber auch zum Teil sehr schlechten Ausbildungschancen. Die Erfolgschancen der Altbewerber und Altbewerberinnen, in Ausbildung einzumünden, hängen von verschiedenen Einflussfaktoren, wie zum Beispiel dem Zeitpunkt des Schulabgangs, den Schulnoten, dem Alter und den regionalen Arbeitsmarkt- beziehungsweise Ausbildungsmarktbedingungen ab. Je länger der Schulentlasszeitpunkt zurückliegt, je schlechter das Zeugnis ausfällt, je älter der Bewerber oder die Bewerberin ist, desto geringer sind die Chancen auf einen betrieblichen Ausbildungsplatz. Diese Ergebnisse wurden durch die aktuelle BA/BIBB-Bewerber-

53 Die BA unterscheidet „eingemündete Bewerber“, „andere ehemalige Bewerber“, „Bewerber mit Alternative zum 30.9.“ und „unversorgte Bewerber“.

54 2010 waren dies bundesweit 154.042 Bewerber/Bewerberinnen beziehungsweise 27,9 Prozent (alte Länder: 129.938 beziehungsweise 28,4 Prozent, neue Länder: 24.063 beziehungsweise 25,4 Prozent).

55 Vergleiche Methodenbericht der Statistik der BA. Statistiken über den Ausbildungsmarkt: Bewerber auf früheren Berichtsjahren im aktuellen Berichtsjahr (http://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Grundlagen/Methodenberichte/Methodenberichte-Nav.html)

56 Da hier – wie oben beschrieben – Bewerber/Bewerberinnen aus zkT nicht erfasst sind, dürften die tatsächlichen Altbewerberzahlen in den einzelnen Jahren jeweils etwas höher liegen.

57 Aufgrund einer leicht veränderten Erfassungsmethode ist die für 2010 ermittelte Altbewerberquote nicht unmittelbar mit den Ergebnissen früherer BA/BIBB-Bewerberbefragungen vergleichbar.

Schaubild 9: Bewerber/Bewerberinnen, die bereits in Vorjahren mit Unterstützung der BA eine Ausbildungsstelle suchten (Daten ohne zkT)

	Bundesgebiet	alte Länder	neue Länder
2008	262.817	200.303	62.444
2009	201.742	159.900	41.797
2010	184.745	151.135	33.557

Hinweis: Wegen nicht zuordenbarer Fälle ist die Summe der für alte und neuen Länder ausgewiesenen Altbewerberzahlen jeweils geringer als die Gesamtangabe für das Bundesgebiet.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (BA)

befragung bestätigt[58]. Eine wesentliche Antwort auf diese Herausforderung war die Einführung des Ausbildungsbonus zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze für Altbewerber/Altbewerberinnen[59].

Unternehmen können Ausbildungsstellen nicht besetzen

Probleme im Zusammenhang mit dem Ausbildungsmarkt gibt es nicht nur für einen Teil der nachfragenden jungen Menschen. Auch Unternehmen haben zunehmend Schwierigkeiten, ihre Ausbildungsplätze zu besetzen.

Nach aktuellen Ergebnissen des BMWi/IW-Qualifizierungsmonitors 2010[60] berichtete gut die Hälfte (50,3 Prozent) der Betriebe bei der Rückschau auf das noch stark von den Auswirkungen der Finanz- und Wirtschaftskrise betroffene Jahr 2009 von Vakanzen als Ausdruck von Rekrutierungsproblemen. In gut jedem fünften Unternehmen (21,4 Prozent) wird dies als großes Problem, in knapp drei von zehn (28,9 Prozent) als geringes Problem eingestuft. Bezogen auf das gesamte Ausbildungsangebot blieben im Jahr 2009 13,2 Prozent der angebotenen Ausbildungsstellen unbesetzt. Dies würde bundesweit etwa 71.000 Vakanzen entsprechen. 2010 hat sich die Problematik weiter verschärft. Mehr als die Hälfte der suchenden Unternehmen (54,3 Prozent) gaben an, Probleme bei der Rekrutierung von Auszubildenden zu haben.

Auch die jährlich vom Deutschen Industrie und Handelskammertag (DIHK) durchgeführte Befragung von IHK-Betrieben[61] deutet auf einen Anstieg der von Lehrstellenvakanzen

58 Vergleiche Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2011, Kapitel A 3.2.1

59 Vergleiche **Kapitel 4.1.4**

60 Der Qualifizierungsmonitor wurde im Auftrag des BMWi durchgeführt. Dafür haben das Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW) und die IW Consult in August und September 2010 knapp 1.800 Unternehmen repräsentativ zur Ausbildungs- und Qualifizierungssituation sowie zum Fachkräftebedarf befragt. Weitere Informationen unter http://www.bmwi.de/BMWi/Navigation/Service/publikationen,did=363870.html.

61 2010 beteiligten sich 15.333 Unternehmen an der Online-Umfrage, vgl. http://www.dihk.de/themenfelder/aus-und-weiterbildung/ausbildung/ausbildungspolitik/umfragen-und-prognos61en/dihk-ausbildungsumfrage-2010

Schaubild 10: Berufe mit einem hohen Anteil an unbesetzten Ausbildungsplätzen am betrieblichen Gesamtangebot

Beruf	Anteil
Restaurantfachmann/Restaurantfachfrau	18,5%
Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie	15,5%
Fachkraft im Gastgewerbe	14,3%
Fachverkäufer/Fachverkäuferin im Lebensmittelhandwerk	14,1%
Drogist/Drogistin	13,8%
Fleischer/Fleischerin	13,3%
Gebäudereiniger/Gebäudereinigerin	11,0%
Bäcker/Bäckerin	10,9%
Koch/Köchin	10,6%
Hotelfachmann/Hotelfachfrau	8,8%

0% 2% 4% 6% 8% 10% 12% 14% 16% 18% 20%

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Erhebung zum 30. September, Statistik der Bundesagentur für Arbeit (BA)

betroffenen Betriebe hin. Der Anteil der Betriebe, der die Frage „Konnten Sie alle angebotenen Ausbildungsplätze besetzen?" verneinte, stieg von 15 Prozent im Jahr 2007 auf jeweils 21 Prozent in den Jahren 2008 und 2009.[62]

Als wesentliche Ursache für unbesetzte Ausbildungsstellen wurden in Betriebsbefragungen bislang meist das mangelnde Leistungsvermögen und die unzureichende schulische Qualifikation der Bewerber und Bewerberinnen genannt[63].

In den letzten Jahren hat der demografisch bedingte Bewerberrückgang als wesentlicher Grund für die Besetzungsprobleme zunehmend an Bedeutung gewonnen. Dies gilt insbesondere für die neuen Länder. Aber auch in den alten Ländern blieben mehr Stellen unbesetzt (vergleiche **Kapitel 3.1**).

Auf Basis der Ergebnisse der BIBB-Erhebung zum 30.9. lassen sich diejenigen Berufe identifizieren, in denen der Anteil der unbesetzten betrieblichen Ausbildungsplätze am betrieblichen Gesamtangebot besonders hoch ist. Da hier definitionsgemäß nur unbesetzte Ausbildungsplätze in die Berechnungen einfließen können, die der BA zum Ende des Ausbildungsjahres auch gemeldet sind, fallen die Anteile allerdings geringer als in den genannten Umfragen aus.

Schaubild 10 zeigt Berufe, in denen sich demnach schon jetzt ein Bewerbermangel abzeichnet.

Verglichen mit 2009 hat sich die Rangfolge der Berufe zwar geringfügig verschoben, nahezu alle Berufe weisen jedoch

62 Die bereits im Berufsbildungsbericht 2010 angeführten Ergebnisse des BIBB-Ausbildungsmonitors waren zu etwas niedrigeren Ergebnissen gekommen. Demnach machten die im Jahr 2008 unbesetzten Ausbildungsplätze 10,5 Prozent des betrieblichen Angebots aus, wobei von diesen lediglich 56 Prozent bei den Arbeitsagenturen zur Vermittlung gemeldet waren. Mit 14,8 Prozent blieb im Vorjahresvergleich der Anteil an Betrieben mit unbesetzten Ausbildungsstellen unverändert hoch. Besonders problematisch ist die Situation in den neuen Ländern, wo rund ein Drittel der befragten Betriebe angaben, ihre Stellen nicht besetzen zu können. Vergleiche www.bibb.de/de/52233.htm

63 Der Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) hat den Jugendlichen aber eine inzwischen bessere Ausbildungsreife bescheinigt. Zwar müssten die Betriebe nach wie vor manche Schwächen ihrer Auszubildenden „ausbügeln", das Interesse der Jugendlichen an Bildung und Ausbildung sei aber gestiegen. Jugendliche strengten sich an, ihren Platz im Berufsleben zu finden. Vergleiche www.zdh.de/presse/interviews/wer-will-ist-im-handwerk-willkommen.html

einen höheren Anteil der unbesetzten Stellen am betrieblichen Gesamtangebot als im Vorjahr auf[64].

Hinweise auf sinkenden Einschaltungsgrad der BA – 2010 jedoch wieder etwas stärkere Inanspruchnahme

Die Ausbildungsmarktstatistik der BA stellt eine zentrale und wesentliche Informationsquelle für die Entwicklung am Ausbildungsmarkt dar. Zum einen lieferte sie in den Berichtsmonaten März bis September unterjährige Informationen über gemeldete Bewerber/Bewerberinnen und gemeldete Ausbildungsstellen. Zum anderen fließen die Daten zu unversorgten Bewerbern/Bewerberinnen, unbesetzten Stellen und Bewerbern/Bewerberinnen mit Alternative in die Ausbildungsbilanz zum 30. September ein. Zu berücksichtigen ist jedoch, dass weder für junge Menschen noch für Betriebe eine gesetzliche oder untergesetzliche Verpflichtung besteht, sich bei der BA registrieren zu lassen. Die Statistik der BA spiegelt deshalb nur einen – wenn auch erheblichen – Ausschnitt des Ausbildungsmarktes wider.

Der Berufsbildungsbericht 2010 hatte gezeigt, dass die Ausbildungsvermittlung der BA in den letzten Jahren zunehmend seltener in Anspruch genommen wurde[65]. Hatten 2004 noch 68,5 Prozent der befragten jungen Menschen angegeben, die BA bei der Ausbildungsstellensuche eingeschaltet zu haben, war ihr Anteil im Jahr 2005 auf 67,0 Prozent, im Jahr 2006 auf 65,3 Prozent und im Jahr 2008 auf 51,8 Prozent gesunken. Wie jetzt eine aktuelle Sonderauswertung der BIBB-Schulabgängerbefragung 2010 zeigt, setzt sich dieser Trend nicht fort. Im Jahr 2010 lag der Anteil der jungen Menschen, die mit Unterstützung der BA gesucht hatten, bei 56,5 Prozent. Das entspricht einem Anstieg um +4,7 Prozentpunkte verglichen mit 2008. Der Einschaltungsgrad der BA bleibt aber immer noch hinter den früheren Jahren zurück.

Für erfolgreiche Bewerber/Bewerberinnen, die ohne Unterstützung der BA einen Ausbildungsplatz gefunden haben, besteht kein bildungspolitischer Handlungsbedarf. Gleiches gilt für Ausbildungsangebote, die nicht gemeldet waren, bei denen es aber trotzdem zu einem Vertragsabschluss gekommen ist. Beide werden zwar in der BA-Statistik zunächst nicht ausgewiesen, dann aber nachträglich über die neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge der BIBB-Erhebung zum 30. September erfasst und fließen somit noch in die Statistik zum Ausbildungsmarkt ein.

Nicht mehr statistisch nachweisbar sind all jene Jugendlichen, die ohne Unterstützung der BA nach einem Ausbildungsplatz gesucht haben und dabei erfolglos geblieben sind. Dies gilt auch für Ausbildungsangebote, die nicht gemeldet waren und unbesetzt blieben. Die Problematik besteht hierbei jedoch nicht nur darin, dass die erfolglosen Ausbildungsinteressierten statistisch nicht als Ausbildungsstellenbewerber/Ausbildungsstellenbewerberinnen sichtbar sind, sondern auch darin, dass eine qualifizierte Beratung und Betreuung dieser Jugendlichen bei der Ausbildungsplatzsuche nicht mehr sichergestellt ist. Die nicht bekannten unbesetzten Ausbildungsstellen gehen dem Ausbildungsmarkt verloren, ohne dass zusätzliche institutionelle Unterstützung zu ihrer Besetzung geleistet werden konnte, und können ggf. dazu führen, dass über diesen Effekt hinaus auch die generelle Ausbildungsbereitschaft dieser Betriebe sinkt.

Besorgniserregend ist, dass in den Jahren 2004 bis 2008 gerade in der Gruppe der erfolglosen Jugendlichen der institutionelle Kontakt zur BA stärker verloren gegangen scheint als bei den erfolgreichen Jugendlichen. Darauf deuten weitere Ergebnisse der BIBB-Schulabgängerbefragungen hin. Umso erfreulicher ist es, dass diese Gruppe 2010 mit +7,4 Prozentpunkten einen vergleichsweise stärkeren Anstieg bei der Inanspruchnahme der BA verzeichnete als die Gruppe der erfolgreichen Jugendlichen mit +2,6 Prozentpunkten (vergleiche **Schaubild 11**).

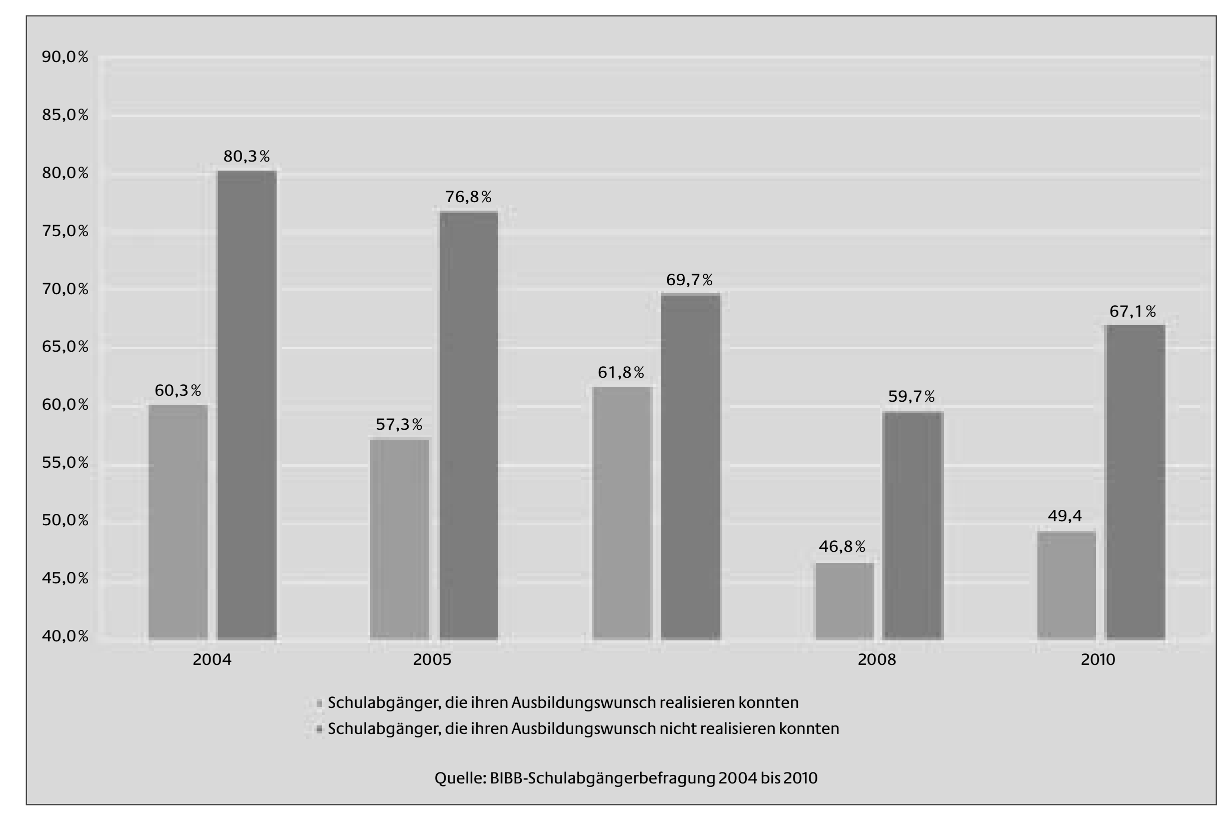
Die Bundesregierung wird diese Entwicklung weiter beobachten. Zum jetzigen Zeitpunkt ist nicht absehbar, ob der gestiegene Einschaltungsgrad der BA von Dauer ist, oder ob es sich hierbei um eine vorübergehende Folge der Wirtschaftskrise handelt, in der Jugendliche aus Sorge, keinen Ausbildungsplatz zu finden, verstärkt institutionelle Hilfe in Anspruch genommen haben. Im Jahr 2011 wird die Bundesregierung ihr Engagement für junge Menschen, die Schwierigkeiten beim Einstieg in Ausbildung haben, weiter verstärken66. Sie empfiehlt Jugendlichen und Unternehmen, die Unterstützung der BA bei der Suche nach Ausbildungsplätzen beziehungsweise Auszubildenden in Anspruch zu nehmen.

64 Einzige Ausnahme ist der Beruf Klempner/Klempnerin, der in 2009 mit einem Anteil von 9,8 Prozent noch unter den zehn Berufen mit dem höchsten Anteil an unbesetzten Stellen am betrieblichen Gesamtangebot vertreten war und bei dem der Anteil jetzt auf 8,6 Prozent gesunken ist. Vergleiche Berufsbildungsbericht 2010, Seite 27.

65 Vergleiche Berufsbildungsbericht 2010, Seite 26 bis 27.

66 Vergleiche **Kapitel 1 und 4**

Schaubild 11: Einschaltgrad der Bundesagentur für Arbeit (BA)



Junge Erwachsene ohne Berufsabschluss

Rund 15 Prozent[67] (hochgerechnet 1,46 Millionen) der jungen Erwachsenen zwischen 20 und 29 Jahren in Deutschland verfügen über keinen Berufsabschluss und somit nicht über die Voraussetzung für eine qualifizierte Beteiligung am Erwerbsleben[68]. Dies ist mit erheblichen negativen Konsequenzen verbunden – für den Einzelnen und für die Gesellschaft insgesamt. Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung werden auch diese Jugendlichen als Fachkräfte gebraucht.

Nach den Ergebnissen der BIBB-Übergangsstudie 2006 sind schlechte Bildungsvoraussetzungen und besondere Lebensumstände wesentliche individuelle Ursachen der Ausbildungslosigkeit. Ein fehlendes Interesse an einer vollqualifizierenden Berufsausbildung spielt dagegen nur eine geringe Rolle. Fast alle Befragten hatten nach einer Ausbildungsstelle gesucht, ein gutes Drittel hat einmal eine Berufsausbildung begonnen, diese aber nicht erfolgreich abgeschlossen, darunter vor allem Auszubildende mit niedriger schulischer Vorbildung.

Erfahrungen haben gezeigt, dass eine frühzeitige, kontinuierliche und individuelle Begleitung der Jugendlichen (zum Beispiel durch Berufseinstiegsbegleiter/ Mentoren in Kombination mit systematischem Übergangsmanagement) hier den richtigen Ansatz darstellt, um auch diesen jungen Menschen eine qualifizierte Teilnahme am Erwerbsleben zu ermöglichen. Hierauf wird die Bundesregierung aufbauen und ihr Engagement entsprechend verstärken.

---

67 Vergleiche Datenreport zum Berufsbildungsbericht, Kapitel A8. Der Nationale Bildungsbericht kommt für 2008 ebenfalls anhand der Daten des Mikrozensus auf eine Ungelerntenquote von 17 Prozent. Der etwas höhere Anteil nicht formal Qualifizierter kommt dadurch zustande, dass hier im Unterschied zur BIBB-Definition die Wehr- und Zivildienstleistenden nicht in die Vergleichsgruppe der entsprechenden Alterskohorte einbezogen werden.

68 So handelt es sich hier um Personen, die sich nicht (mehr) in einer Ausbildung befinden. Ferner ist diese Gruppe sehr heterogen. So finden sich zwar überwiegend geringqualifizierte Personen mit entsprechenden Problemen am Arbeitsmarkt, aber auch Personen, die zum Beispiel eine Ausbildung/ein Studium nicht abgeschlossen haben. Diese sind zwar formal gering- oder unqualifiziert, haben aber weniger Probleme bei der Arbeitsmarktintegration, da sie bereits Qualifikationen erworben haben und oft erst dann abbrechen, wenn sie eine Perspektive am Arbeitsmarkt gefunden haben.

Vertragslösungen und Ausbildungsabbruch

Nach den Ergebnissen der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder wurden im Jahr 2009 22,1 Prozent der Ausbildungsverträge vorzeitig gelöst[69].

Vertragslösungen können vielfältige Ursachen haben. Dazu zählen zum Beispiel Insolvenz und Schließung des Betriebs, der Wechsel von einer außerbetrieblichen in eine betriebliche Ausbildung oder auch Berufswechsel der Auszubildenden. Sie sind also keineswegs alle mit einem Ausbildungsabbruch gleichzusetzen. Nach den Ergebnissen des BIBB dürfte rund die Hälfte derer, die einen Ausbildungsvertrag lösen, Umsteiger/Umsteigerinnen sein, die ihre betriebliche Ausbildung in einem neuen Beruf und/oder Betrieb fortführen. Gleichwohl sind Vertragslösungen für beide Seiten mit Unsicherheiten, einem Verlust von Zeit, Energie und anderen Ressourcen verbunden.

Hinzu kommt, dass bestimmte Personengruppen stärker betroffen sind als andere. So zeigen aktuelle Analysen des BIBB, dass die Vertragslösungsquote umso höher ausfällt, je niedriger der allgemeinbildende Schulabschluss ist (ohne Hauptschulabschluss: 36,3 Prozent, mit Hauptschulabschluss: 30,8 Prozent, mit Realschulabschluss: 19,6 Prozent, mit Studienberechtigung: 12,9 Prozent). Unterschiede sind auch bei Auszubildenden mit deutscher und mit ausländischer Staatsangehörigkeit erkennbar. Von den Ausbildungsverträgen der ausländischen Auszubildenden werden im Durchschnitt 27,4 Prozent vorzeitig gelöst, von den Verträgen der Auszubildenden mit deutschem Pass nur 21,8 Prozent. Maßgeblich für dieses Ergebnis ist aber wohl nicht allein die Staatsangehörigkeit, vielmehr ist wahrscheinlich, dass auch die unterschiedliche Höhe der Schulabschlüsse von deutschen und ausländischen Auszubildenden eine Rolle spielt[70].

Die Bundesregierung hat es sich zum Ziel gesetzt, die Zahl der Jugendlichen, die eine Ausbildung abbrechen, deutlich zu reduzieren. Dazu sollen einerseits bereits während der allgemeinbildenden Schulzeit Berufsorientierung gestärkt und Ausbildungsreife gefördert werden. Andererseits sollen während der Ausbildung Unterstützungs- und Begleitmaßnahmen für Jugendliche und Betriebe ausgebaut werden. Ein wesentlicher Ansatz ist hier das neue Programm „Bildungsketten bis zum Ausbildungsabschluss“[71], in dessen Rahmen auch der bewährte Einsatz von Senior Experten/Expertinnen[72] zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen fortgeführt und ausgebaut wird.

Personen mit Migrationshintergrund

Nach wie vor besteht erheblicher Handlungsbedarf zur Verbesserung der Ausbildungschancen junger Menschen mit Migrationshintergrund.

Nach den Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder[73] verlassen ausländische Jugendliche mehr als doppelt so häufig die Schule ohne Abschluss wie deutsche Jugendliche (2009: 13,8 Prozent gegenüber 5,8 Prozent). Zwar ist es gelungen, den Anteil der Jugendlichen ohne Schulabschluss zu reduzieren (2008: 15,0 Prozent gegenüber 6,2 Prozent). Der Rückgang fiel aber bei den deutschen Jugendlichen mit –1,2 Prozentpunkten stärker aus als bei den ausländischen Jugendlichen mit –0,4 Prozentpunkten. Die Schulabschlüsse ausländischer

69 Die Lösungsquote gibt den Anteil der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge an allen Neuabschlüssen an. Da zum aktuellen Berichtsjahr nicht bekannt ist, wie viele der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag künftig ihren Vertrag vorzeitig lösen werden, wird bei der Berechnung der Vertragslösungsquote ein sogenanntes „Schichtenmodell“ herangezogen, das die Lösungsquote der aktuellen Ausbildungskohorte näherungsweise ermittelt. Mit der Umstellung der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder auf eine Individualdatenerhebung (vergleiche Berufsbildungsbericht 2010, Seite 31) lässt sich die Vertragslösungsquote für 2009 genauer berechnen. Hintergrund ist, dass jetzt bei zentralen ausbildungsrelevanten Ereignissen auch Monat und Jahr des Ereignisses erfasst werden. Die Vertragslösungen können also nach dem Jahr des Vertragsbeginns differenziert und auf die Zahl der Neuabschlüsse mit entsprechendem Beginn-Datum prozentuiert werden. Bislang konnte die Differenzierung nur über das Ausbildungsjahr erfolgen (vergleiche http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a21_dazubi_daten.pdf, Seite 17–21). Weiterer Vorteil der Individualdaten ist es, dass die Vertragslösungen nach allen in der Berufsbildungsstatistik erhobenen Variablen ausgewertet werden können, so auch nach Schulabschluss und Staatsangehörigkeit der Auszubildenden. Das neue Berechnungsverfahren kommt erst mit den 2009er Daten zum Tragen, weil für 2007 bedingt durch die Statistikumstellung keine belastbaren Daten vorlagen und für 2008 die Datenqualität noch zu wünschen übrig ließ. Auch für 2009 ist nicht auszuschließen, dass es noch zu „Meldefehlern“ gekommen ist, wenngleich sich die Datenqualität kontinuierlich verbessert hat.
Durch die neue Berechnungsformel lässt sich die Angabe für 2009 nicht mit früheren Darstellungen vergleichen. Nach der „alten“ Berechnungsmethode hätte die Vertragslösungsquote für 2009 bei 22,6 Prozent gelegen (2008: 21,5 Prozent, 2006: 19,8 Prozent, 2005: 19,9 Prozent, 2004: 21,0 Prozent, 2000: 23,7 Prozent).

70 Vergleiche nächster Abschnitt „Personen mit Migrationshintergrund“

71 Vergleiche **Kapitel 4.1.2**

72 Das BMBF hatte Ende 2008 gemeinsam mit ZDH, DIHK und BFB die Initiative JOBSTARTER –VerA „Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen und Stärkung von Jugendlichen in der Berufsausbildung durch SES-Ausbildungsbegleiter“ ins Leben gerufen. Auszubildende, bei denen sich Probleme abzeichnen, erhalten frühzeitig konkrete Unterstützung und Hilfestellung durch einen ehrenamtlichen Mentor/eine ehrenamtliche Mentorin aus dem Kreis des Senior-Expertenservices (SES).

73 Die Berufsbildungsstatistik erfasst lediglich die Staatsangehörigkeit. Insofern wird hier nur eine Teilgruppe der Jugendlichen mit Migrationshintergrund ausgewiesen.

Jugendlicher sind insgesamt niedriger als die der deutschen Jugendlichen[74].

In der Berufsausbildung sind ausländische Jugendliche weiterhin stark unterrepräsentiert. Im Jahr 2009 fiel die Ausbildungsbeteiligungsquote junger Ausländer mit 31,4 Prozent nur etwa halb so hoch aus wie die der deutschen jungen Menschen mit 64,3 Prozent[75]. Die Ausbildungsbeteiligungsquote der ausländischen jungen Menschen sank aber weniger stark (–0,8 Prozentpunkte) als die der deutschen jungen Menschen (–3,9 Prozentpunkte). Die Rückgänge sind auch nur auf die männlichen Ausländer zurückzuführen (–1,8 Prozentpunkte). Die Ausländerinnen verzeichneten als einzige Gruppe einen leichten Anstieg der Ausbildungsbeteiligungsquote (+0,2 Prozentpunkte). Die Ausbildungsbeteiligungsquote junger ausländischer Frauen fällt mit 29,1 Prozent (zum Vergleich: ausländische Männer: 33,6 Prozent, deutsche Frauen 55,5 Prozent, deutsche Männer 72,7 Prozent) aber weiterhin am niedrigsten aus.

Die deutlich niedrigere Ausbildungsbeteiligungsquote junger Ausländer ist nicht auf mangelndes Interesse der Jugendlichen zurückzuführen. Schon der Berufsbildungsbericht 2010 hatte gezeigt, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund nach der allgemeinbildenden Schulzeit ein ebenso hohes Interesse an einer Berufsausbildung wie deutsche Jugendliche haben[76]. Liegt keine Studienberechtigung vor, sind ihre Chancen, einen Ausbildungsplatz zu erhalten, jedoch wesentlich geringer. Insgesamt gestalten sich die Übergangsprozesse in Ausbildung für Jugendliche mit Migrationshintergrund schwieriger und langwieriger. Überdurchschnittlich häufig bleiben Jugendliche ausländischer Herkunft ohne Berufsabschluss[77].

Die Berufsausbildung vermittelt Jugendlichen – mit und ohne Migrationshintergrund – zum einen das erforderliche Handwerkszeug, um erfolgreich in der Arbeitswelt agieren zu können, zum anderen ermöglicht sie den jungen Menschen, ein selbst bestimmtes Leben zu führen. Für Migranten und Migrantinnen stellt die berufliche Bildung – neben der schulischen Bildung – das zentrale Instrument für die gesellschaftliche Integration dar. Angesichts der demografischen Entwicklung und zur Vermeidung eines möglichen Fachkräftemangels braucht die deutsche Wirtschaft alle jungen Menschen. Vorrangiges Ziel der Bundesregierung ist es daher, vorhandene Zugangsbarrieren in Ausbildung und Beschäftigung für Jugendliche mit Migrationshintergrund abzubauen. Daher sind junge Menschen mit Migrationshintergrund eine wesentliche Zielgruppe des Nationalen Pakts für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland 2010–2014[78].

Von Bedeutung auch für die Berufsbildungspolitik ist das Ziel der Bundesregierung einer verbesserten Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen.

Die Bundesregierung hat im März 2011 einen Gesetzentwurf zur Neuregelung und Verbesserung von Anerkennungsverfahren vorgelegt. Unabhängig von Herkunft und Staatsangehörigkeit soll ein Rechtsanspruch auf ein Verfahren zur Bewertung im Ausland erworbener Berufsabschlüsse und Qualifikationen eingeführt werden. Bewertungsmaßstab sind die deutschen Ausbildungs- und Qualifikationsstandards, also ein deutscher Referenzberuf. Die Länder haben angekündigt, die bestehenden Regelungen zur Anerkennung der in ihren Zuständigkeitsbereich fallenden Berufsgesetze und -verordnungen ebenfalls zu verbessern. Ergänzend zur Gesetzgebung sind in Abstimmung mit den Ländern begleitende Maßnahmen zur Verbesserung und Qualitätssicherung der Verwaltungsvollzüge beziehungsweise Anerkennungspraxis, zur Beratung und Verfahrensbegleitung der Anerkennungssuchenden und der Arbeitgeber sowie zur Verbesserung der Möglichkeiten zur Nach- und Anpassungsqualifizierung vorgesehen. Auch damit soll sichergestellt werden, dass es nicht zu einer Entwertung deutscher Berufsabschlüsse kommt und das hohe Niveau des dualen Ausbildungssystems nicht in Frage gestellt wird.

---

74 2009: Hauptschulabschluss: 38,9 Prozent ausländische vs. 19,7 Prozent deutsche Jugendliche; Realschulabschluss: 34,4 Prozent ausländische vs. 41,1 Prozent deutsche Jugendliche; Fachhochschulreife: jeweils 1,5 Prozent ausländische und deutsche Jugendliche; allgemeine Hochschulreife: 11,4 Prozent ausländische vs. 32 Prozent deutsche Jugendliche. Zu beachten ist in diesem Kontext der bekannte Zusammenhang zwischen schulischer Qualifikation und dem sozioökonomischen Status der Eltern.

75 Zur Berechnung der Ausbildungsbeteiligung werden Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder sowie Daten der Bevölkerungsfortschreibung des StBA verwendet (Stichtag 31. Dezember). Die Ausbildungsbeteiligungsquote ist somit nicht mit der an anderer Stelle ausgewiesenen rechnerischen Einmündungsquote identisch. Errechnet wird die Ausbildungsquote, indem die Zahl der Jugendlichen mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag auf die Zahl der Jugendlichen in der Wohnbevölkerung mit entsprechendem Alter prozentuiert wird. Mit der Umstellung der Berufsbildungsstatistik auf Individualdaten ist eine exaktere Berechnung der Ausbildungsbeteiligungsquote der ausländischen Jugendlichen erfolgt, so dass die hier angegebenen Werte nicht mit früheren Veröffentlichungen vergleichbar sind. 2009 betrug die Ausbildungsbeteiligungsquote insgesamt 61,0 Prozent. Dies entspricht einem Rückgang um –3,6 Prozentpunkte. Auch die rechnerische Einmündungsquote war 2009 gesunken. 2010er Daten liegen aus der Berufsbildungsstatistik noch nicht vor.

76 Anders als in der Berufsbildungsstatistik wird im Rahmen dieser Stichprobenuntersuchungen auch tatsächlich das Merkmal Migrationshintergrund erhoben.

77 Die Ergebnisse basieren auf der BIBB-Übergangsstudie 2006. Projektfinanziert durch das BMBF bereitet das BIBB zurzeit eine neue Übergangsstudie vor. Vorgesehen ist, erste Ergebnisse in Berufsbildungsbericht und Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2012 zu veröffentlichen.

78 Vergleiche **Kapitel 4.1.1**

Berufsausbildung behinderter Menschen

Die berufliche Integration von behinderten Menschen wird von der Bundesregierung intensiv gefördert. Auf der Grundlage der Sozialgesetzbücher (SGB) II, III und IX werden diese jungen Menschen durch die BA bereits vor der Schulentlassung mit einem umfangreichen Dienstleistungsangebot der beruflichen Orientierung und Beratung beim Übergang von der Schule in den Beruf unterstützt. In dieser Phase wird auch das Instrument der vertieften Berufsorientierung in Kooperation mit Dritten in Förder- und Sonderschulen genutzt.

Im BBiG und in der Handwerksordnung (HwO) ist vorgesehen, dass behinderte Menschen ebenso wie Menschen ohne Behinderung in anerkannten Ausbildungsberufen ausgebildet werden. Nur für behinderte Menschen, für die wegen Art und Schwere ihrer Behinderung eine Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf nicht in Betracht kommt, sollen die zuständigen Stellen aus anerkannten Ausbildungsberufen entwickelte Ausbildungsregelungen treffen. Um die notwendige Transparenz und Einheitlichkeit zu sichern, sieht das Gesetz vor, dass solche Regelungen nach Empfehlungen des Hauptausschusses des BIBB zu gestalten sind (§ 66 BBiG, § 42 HwO). Auf Basis dieser Regelungen wurden im Jahr 2010 bundesweit 11.799 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen.

Eine für alle Berufsbereiche geltende Rahmenregelung für Ausbildungsregelungen für behinderte Menschen nach § 66 BBIG/42m HwO konnte im Dezember 2009 (geändert am 15. Dezember 2010) als Empfehlung des Hauptausschusses verabschiedet werden[79]. Auf der Grundlage dieser Rahmenregelung wurden Musterregelungen für konkrete Berufsbereiche erarbeitet[80].

Ebenso wie bei den berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen wird bei einer Ausbildung der Fokus auf Arbeitsmarkt und Betriebsnähe gelegt. Vorrang haben betriebliche Ausbildungen. Ist der Lernort Betrieb für Jugendliche behinderungsbedingt nicht geeignet, stehen abhängig vom Unterstützungsbedarf außerbetriebliche wohnortnahe Ausbildungen oder Ausbildung in einem Berufsbildungswerk zur Verfügung.

Im Jahresdurchschnitt 2010 besuchten nach vorläufigen Daten insgesamt 50.700 behinderte Menschen im Rahmen der beruflichen Ersteingliederung eine berufsfördernde Maßnahme mit dem Ziel eines Berufsabschlusses (2009: 52.900). Weitere 17.300 Jugendliche (2009: 18.100) befanden sich in berufsvorbereitenden Maßnahmen. Im Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) wurden im Jahresdurchschnitt 2010 insgesamt 26.800 Personen (2009: 28.300) gefördert. Es handelt sich hierbei um behinderte Personen, die aufgrund ihres Leistungsvermögens nicht beziehungsweise noch nicht für eine Tätigkeit unter den Anforderungen des allgemeinen Arbeitsmarktes in Frage kommen.

Unter Federführung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) wird derzeit ein nationaler Aktionsplan der Bundesregierung entwickelt, dessen Ziel die Inklusion von Menschen mit Behinderung in die Gesellschaft ist. Die Berufsausbildung behinderter Menschen wird im Handlungsfeld Arbeit und Beschäftigung des Aktionsplans aufgegriffen. Der Aktionsplan soll im Frühjahr 2011 im Kabinett verabschiedet werden. Vorgesehen ist auch ein neu konzipierter Behindertenbericht der Bundesregierung, der einmal pro Legislatur herausgegeben wird. Er soll in dieser neuen Form erstmals im Herbst 2012 erscheinen und als maßgeblicher Orientierungspunkt für die künftige Behindertenpolitik der Regierung dienen[81].

3.6. Statistiken zur Berufsausbildung – Integrierte Ausbildungsberichterstattung

Die Bundesregierung hat es sich zum Ziel gesetzt, die Datenlage zum Ausbildungsmarkt kontinuierlich zu verbessern. In den vergangen Jahren wurden verschiedene Neuerungen auf den Weg gebracht[82]. Ein Beispiel für eine gelungene Umsetzung ist die Aufnahme des Merkmals „Finanzierungsform“, das eine Differenzierung zwischen betrieblichen und außerbetrieblichen Ausbildungsverträgen erlaubt, in die BIBB-Erhebung zum 30.9. (vergleiche Kapitel 3.2 „Betriebliche und außerbetriebliche Ausbildungsverträge“). Ein weiteres Beispiel ist die Umstellung der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder von einer Aggregatdaten- auf eine Individualdatenerhebung. Damit ist eine erhebliche Erweiterung der Analysemöglichkeiten verbunden. Anders als früher können nun nicht mehr nur die Auszubildendenbestandszahlen nach Staatsangehörigkeit betrachtet werden, sondern auch die Neuabschlüsse, Prüfungen und Vertragslösungen[83]. Die Vertragslösungsdaten können auch nach schulischer Vorbildung ausgewertet werden (vergleiche **Kapitel 3.5** „Vertragslösungen und Ausbildungsabbruch“). Beides hat zu einem erheblichen bildungspolitischen Erkenntnisgewinn geführt.

79 Vergleiche www.bibb.de/dokumente/pdf/Empfehlung_136_Rahmenregelung_Ausbildungsregelungen_fuer_behinderte_Menschen.pdf

80 Vergleiche Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2011, Kapitel A4.1.4

81 Vergleiche www.bmas.de/portal/48838/2010__11__04__ma_C3_9Fnahmen__workshop.html

82 Vergleiche Berufsbildungsbericht 2010, Seite 30–32.

83 Für Neuabschlüsse zum 31.12. und Prüfungen vergleiche Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2011.

Integrierte Ausbildungsberichterstattung

Als wichtige Aufgabe für die nächsten Jahre sieht die Bundesregierung den Aufbau einer integrierten Ausbildungsberichterstattung, mit der eine bessere, insbesondere vollständigere Datenlage zur Einschätzung der (Aus-)Bildungswege junger Menschen nach Verlassen der allgemeinbildenden Schule erreicht werden soll. Das Übergangsverhalten eines Jahrgangs soll damit künftig möglichst vollständig erfasst und transparent dargestellt werden.

Der Aufbau der integrierten Ausbildungsberichterstattung erfolgt im Rahmen von zwei Projekten: einem BIBB-Projekt und einem Gemeinschaftsprojekt der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder. Der Aufgabenschwerpunkt des BIBB-Projekts liegt dabei in der Entwicklung und Analyse von aussagekräftigen Indikatoren zur (Aus)-Bildungsberichterstattung. Über das Indikatorensystem, bestehend aus „Sektoren“ und „Konten“, wurde bereits im Berufsbildungsbericht 2010 berichtet[84].

Das Projekt der Statistischen Ämter hat seinen Schwerpunkt in der Entwicklung und Bereitstellung eines länderübergreifenden Datensets für das Indikatorensystem. Grundlage für die angestrebte integrierte Ausbildungsberichterstattung sind vollständige und vergleichbare Datensätze. Eine Kernaufgabe des Projekts besteht daher darin, den Sachstand der Länderdaten aufzugreifen und im Hinblick auf die Datenlage, den Datenzugang, die Vergleichbarkeit sowie die zeitliche Verfügbarkeit der Daten zu prüfen.

Bislang konnte gezeigt werden, dass die Datengrundlage für eine vollständige Erfassung des Übergangsverhaltens eines Schulabsolventenjahrgangs länderübergreifend noch nicht gegeben ist. Dies liegt im Wesentlichen daran, dass nicht flächendeckend Individualdaten in den Ländern vorliegen.

Um trotz heterogener Datenlage erste tragfähige Ergebnisse zu erzielen, wurden in allen 16 Ländern umfangreiche Sonderauswertungen für die Jahre 2005 bis 2010 durchgeführt.

Erste Ergebnisse für die Jahre 2005 bis 2009 wurden im November 2010 veröffentlicht[85]. Die Schnellmeldung mit Daten für 2010 für den Berufsbildungsbericht 2011 zeigt, dass 2010 im Vergleich zu 2005 –93.960 Jugendliche weniger in Maßnahmen des Integrations- beziehungsweise Übergangsbereichs einmündeten.

84 Vergleiche Berufsbildungsbericht 2010, Seite 31–32. Ausführlich informiert auch der Projektflyer: http://indikatorik.bibb.de/dokumente/pdf/bibb_a4-seiter.pdf

85 Vergleiche www.bibb.de/de/56237.htm sowie vergleichbare PM des Statistischen Bundesamtes sowie des Hessischen Statistischen Landesamtes.

Im größten Sektor, der Berufsausbildung, ist die Zahl der Anfänger/Anfängerinnen seit dem höchsten Stand 2007 (788.893) rückläufig. Der Sektor „Berufsausbildung“ beinhaltet die Ausbildung im dualen System, die Berufsausbildung an beruflichen Schulen sowie die Ausbildungen für Berufe im Gesundheits- und Sozialwesen. Vor allem aus demografischen Gründen reduzierte sich die Anfängerzahl in diesem Sektor seit 2007 um –62.820.

Die Anfängerzahl der jungen Menschen, die eine Hochschulreife erwerben möchten, stieg seit 2005 um +99.645.

Auch die Zahl der Studienanfänger/Studienanfängerinnen hat sich um +79.942 erhöht – der Trend zu höheren Schul- und Bildungsabschlüssen hält also an. Über die Entwicklung der Sektoren im Zeitvergleich informiert **Übersicht 6** und **Schaubild 12**.

Die Ergebnisse zeigen, dass schon jetzt mit der integrierten Ausbildungsberichterstattung ein Mehrwert verbunden ist[86], der durch eine frühzeitigere Datenverfügbarkeit, das Schließen von Datenlücken und die flächendeckende Einführung von Individualdaten noch gesteigert werden könnte.[87] Von der Aufnahme der Integrierten Ausbildungsberichterstattung in den Ausbildungspakt 2010–2014 und der damit verbundenen Länderzustimmung erhofft sich die Bundesregierung einen wichtigen Impuls für die Unterstützung des Projekts und für die Verbesserung der Datenlage.

86 Für differenzierte Daten nach Ländern vergleiche www.statistik-hessen.de/themenauswahl/bildung-kultur-rechtspflege/landesdaten/bildung/iab/anfaenger-im-ausbildungsgeschehen-nach-laendern-und-sektoren/index.html

87 „Empfehlungen zur dauerhaften Einrichtung einer Integrierten Ausbildungsberichterstattung“ des Projektbeirats wurden im Dezember 2010 veröffentlicht. Vergleiche http://indikatorik.bibb.de

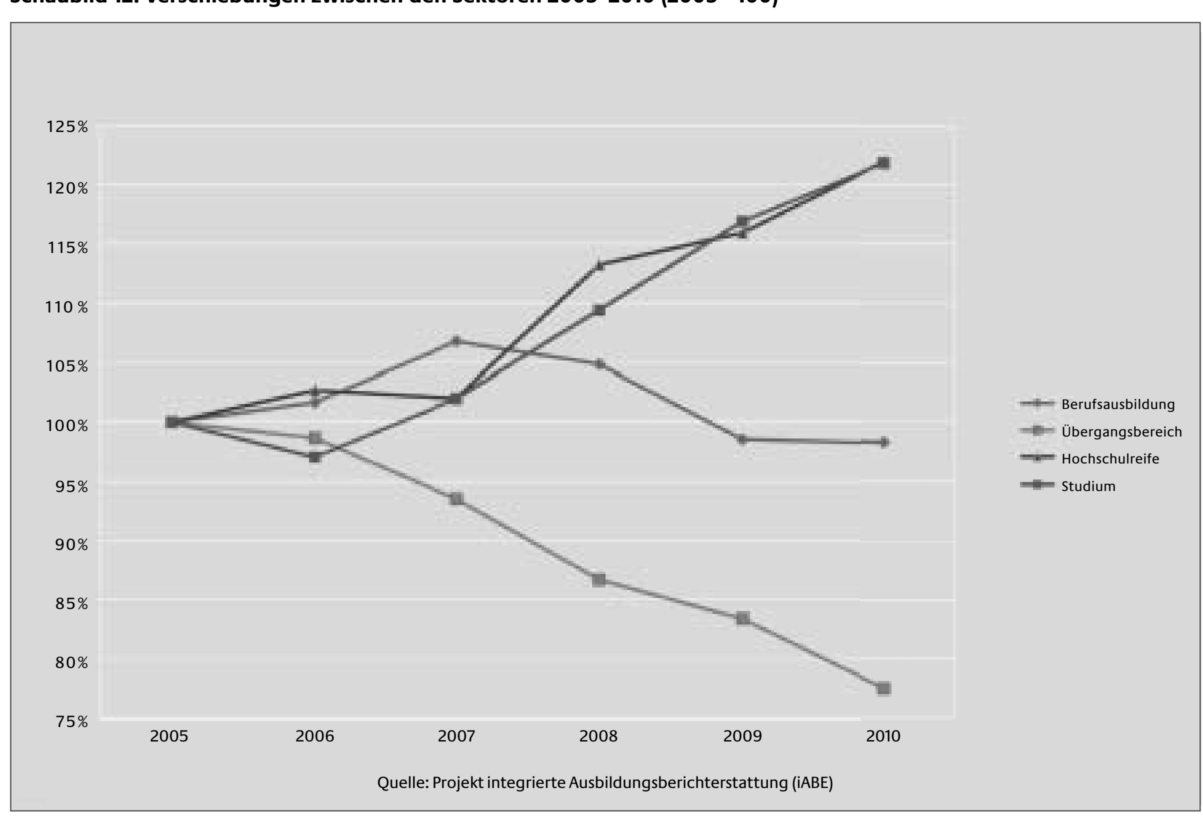
Übersicht 6: Anfänger/Anfängerinnen in den Sektoren der integrierten Ausbildungsbericherstattung

	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Sektor Berufsausbildung	739.149	751.563	788.893	774.684	728.484	726.073
Sektor Übergangsbereich	417.647	412.083	390.552	362.058	348.235	323.687
Sektor Hochschulreife	454.423	466.700	463.464	514.434	526.684	554.068
Sektor Studium	366.242	355.472	373.510	400.600	428.000	446.184

Hinweis:
Die hier angeführten Angaben sind nicht mit anderen Darstellungen im Berufsbildungsbericht 2011 vergleichbar. So umfasst der Sektor Berufsausbildung hier z. B. die „Konten“ Berufsausbildung im dualen System nach BBiG (anerkannte Ausbildungsberufe) inkl. vergleichbare Berufsausbildung (§ 3 Abs. 2 Nr. 3 BBiG), Vollqualifizierende Berufsabschlüsse an Berufsfachschulen nach BBiG/HwO, Vollqualifizierende Berufsausbildung an Berufsfachschulen außerhalb BBiG/HwO, Bildungsgänge an Berufsfachschulen und Fachgymnasien, die einen Berufsabschluss und eine Hochschulzugangsberechtigung vermitteln, Landes- oder bundesrechtlich geregelte Ausbildung in Berufen des Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesens, Berufsausbildung in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis (Beamtenausbildung mittlerer Dienst). Für weitere Erläuterungen der Sektoren und zu Angaben zu den einzelnen „Konten“ vgl. Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2011, Kap. A7.

Quelle: Statistisches Bundesamt 2011: Schnellmeldung – Integrierte Ausbildungsberichterstattung.
Anfänger im Ausbildungsgeschehen 2010 nach Sektoren/Konten und Ländern

Schaubild 12: Verschiebungen zwischen den Sektoren 2005–2010 (2005=100)



Quelle: Projekt integrierte Ausbildungsberichterstattung (iABE)

4. Berufsbildungspolitische Maßnahmen und Programme

Aufgrund der veränderten Situation auf dem Ausbildungsmarkt und vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung sind mittel- und langfristig weiterhin Maßnahmen erforderlich, die das Berufsbildungssystem zukunftsfähig ausrichten und helfen, den Fachkräftebedarf zu sichern.

Hierzu muss die berufliche Bildung attraktiver, flexibler und durchlässiger werden. Verlässliche Übergänge und Anschlüsse müssen im Bildungssystem geschaffen werden. Alle Potenziale sollten angesichts des drohenden Fachkräftemangels im Bereich der beruflichen Bildung genutzt werden. Dabei gilt es möglichst frühzeitig anzusetzen. Der Nationale Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs wurde mit zwei neuen Paktpartnern und einer grundlegenden inhaltlichen Neuausrichtung im Oktober 2010 verlängert. Im Fokus der neuen Paktvereinbarung stehen neben den bisherigen quantitativen Zielen bezüglich neuer Ausbildungsbetriebe und Ausbildungsplätze nun auch qualitative Ziele hinsichtlich förderungsbedürftiger und leistungsstarker Jugendlicher. Ziel der Bundesregierung ist, in den nächsten Jahren die berufliche Bildung zu stärken, sie im Sinne verzahnter, systemisch-strukturell wirkender Instrumente zu fokussieren und zugleich an die neuen demografischen und technologischen Veränderungen anzupassen.

Der Prozess wird in dem folgenden Jahr mit dem Ziel einer deutlichen Effizienzsteigerung auch im Bereich der Maßnahmen des so genannten Übergangssystems fortgeführt. Hierzu hat die Bundesregierung unter anderem unter Federführung des BMAS eine Ressortarbeitsgruppe Übergangssystem eingerichtet. Die Arbeitsgruppe soll Vorschläge erarbeiten, wie Programme und Förderinstrumente für junge Menschen zur Eingliederung in Arbeit und Ausbildung besser abgestimmt und gebündelt werden können. Die Ergebnisse sollen im Jahr 2011 zusammen mit der Reform der arbeitsmarktpolitischen Instrumente umgesetzt werden.

Um zeitnah und bedarfsgerecht Aus und Fortbildungsberufe an neue Entwicklungen und Qualifikationsanforderungen anpassen zu können, ist neben der technikoffenen Gestaltung der Ausbildungsordnungen und deren ständiger Überprüfung auf Qualität und Aktualität auch eine strategische Früherkennung von Qualifikationstrends und Berufsbildungsforschung erforderlich, um rechtzeitig geeignet reagieren zu können.

4.1. Duale Ausbildung stärken, Berufsorientierung ausbauen, Ausbildungsreife sicherstellen, Übergänge in Ausbildung erleichtern, Ausbildungsabschlüsse und damit Fachkräftenachwuchs sichern

Die Bundesregierung hat in den Vorjahren bereits mit einer Reihe von Maßnahmen die Ausbildungssituation verbessert und Maßnahmen zur Modernisierung in der beruflichen Bildung in Angriff genommen, die in 2010 angepasst und fortgeführt wurden. Die Maßnahmen werden insbesondere verzahnt und aufeinander abgestimmt.

4.1.1. Nationaler Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs

Für die inhaltliche Fortentwicklung des Paktes war bedeutsam, dass sich die Ausgangssituation seit Gründung des Paktes in 2004 grundlegend verändert hat. Statt Lehrstellenmangel ist aufgrund der demografischen Entwicklung inzwischen in einigen Branchen und Regionen ein Bewerbermangel zu verzeichnen. Gleichzeitig gibt es aber nach wie vor eine erhebliche Zahl von Bewerber/Bewerberinnen, denen der Übergang von der Schule in die Ausbildung nicht sofort gelingt. Hierzu zählen die so genannten Altbewerber, Jugendliche mit Migrationshintergrund sowie sozial benachteiligte, lernbeeinträchtigte und behinderte Jugendliche.

Der verlängerte Ausbildungspakt will daher unter dem Motto „Alle Potenziale erschließen“ gerade diesen jungen Menschen verstärkt Chancen auf eine Berufsausbildung bieten. Das heißt vor allem, die Ausbildungsreife der Abgänger von Haupt- und Realschulen frühzeitig zu verbessern, schwächere Jugendliche intensiver zu fördern, den jungen Menschen im Übergangssystem echte Qualifizierungsangebote mit Abschlussperspektive zu eröffnen sowie die Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in Ausbildung voranzubringen.

Mit der neuen Paktvereinbarung wird eine Vielzahl von Maßnahmen angegangen. Zentrale Maßnahmen sind dabei die neue BMBF-Initiative „Abschluss und Anschluss – Bildungsketten bis zum Ausbildungsabschluss“ sowie die von der Wirtschaft erstmals zugesagten 10.000 betrieblich durchgeführten Einstiegsqualifizierungen/Jahr speziell für förderungsbedürftige Jugendliche (EQ Plus).

Zur Sicherung des Fachkräftebedarfs zielt die neue Paktvereinbarung aber auch darauf, mehr leistungsstarke Jugendliche für eine betriebliche Berufsausbildung zu gewinnen.

Für das Jahr 2010 ziehen die Paktpartner eine positive Bilanz. Die Selbstverpflichtungen der Wirtschaft zur Schaffung neuer Ausbildungsstellen und zur Einwerbung neuer Ausbildungsbetriebe wurden im Jahr 2010 erneut übertroffen. Statt der zugesagten 60.000 wurden 70.300 neue Ausbildungsplätze eingeworben (2009: 72.600, 2008: 86.500, 2007: 88.900). Statt der zugesagten 30.000 fanden sich 42.800 neue Betriebe zur Ausbildung bereit (2009: 46.300, 2008: 52.700, 2007: 53.600). Für die Einstiegsqualifizierung (EQ) stellten Betriebe 29.010 Plätze zur Verfügung. Knapp 22.500 Jugendliche konnten bis Januar 2011 in EQ vermittelt werden. Diese Zahl wird in den kommenden Monaten weiter zunehmen. Die Ausbildungsquote in der Bundesverwaltung lag 2010 mit 7,7 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten erneut über der im Pakt gegebenen Zusage von 7 Prozent (Vorjahre: 7,6 Prozent). Bund und Länder haben das Ausbildungsprogramm Ost 2009/2010 mit insgesamt 5.000 Ausbildungsplätzen fortgeführt. Die BA hat im Jahr 2010 40.000 Eintritte in außerbetriebliche Ausbildung gefördert (2009: 41.000, 2008: 40.300, 2007: 51.400). Alle zur Nachvermittlung erschienenen Jugendlichen haben mindestens ein Angebot erhalten, darunter die überwiegende Mehrheit (98 Prozent) einen Ausbildungsplatz oder eine Einstiegsqualifizierung.

4.1.2. Maßnahmen und Programme zur Verbesserung der Berufsorientierung und der Ausbildungsreife von Jugendlichen, individuelle Begleitung von Jugendlichen

Initiative „Abschluss und Anschluss – Bildungsketten bis zum Ausbildungsabschluss“

Bund und Länder haben in der Qualifizierungsinitiative erstmalig mit der Dresdner Erklärung auch quantitative Ziele im Bereich der Bildung festgelegt. Sie streben an, die Zahl der Schulabgänger/Schulabgängerinnen ohne Abschluss und der ausbildungsfähigen jungen Erwachsenen ohne Berufsabschluss bis zum Jahr 2015 im Bundesdurchschnitt von 8 auf 4 Prozent beziehungsweise von 17 auf 8,5 Prozent zu halbieren.[88]

Um diese Ziele zu realisieren und Jugendliche, bei denen mit Schwierigkeiten im Übergang in die Ausbildung zu rechnen ist, verstärkt in Ausbildung zu bringen und zugleich einem möglichen Fachkräftemangel entgegenzuwirken, hat das BMBF in Ergänzung zu den bestehenden SGB III Instrumenten der vertieften Berufsorientierung und der Berufseinstiegsbegleitung nach § 421s SGB III die Initiative „Abschluss und Anschluss – Bildungsketten bis zum Berufsabschluss“ gestartet. Die Initiative ist ein wesentlicher Bestandteil des Ausbildungspaktes 2010–2014. Hier wird in einen kohärenten Ansatz die individuelle Unterstützung von Jugendlichen in ihrem Entwicklungsprozess, dem Berufswahlprozess und dem Übergang in eine betriebliche Ausbildung bis hin zum Ausbildungsabschluss auf der Basis einer Potenzialanalyse verfolgt und in einen individuellen Förderansatz integriert.

Die Initiative wurde mit dem BMAS, der BA und den Ländern in den jeweils betreffenden Einzelbereichen abgestimmt.

Die drei zentralen Elemente dieser Initiative sind:

- **Potenzialanalysen ab Klasse 7 beziehungsweise 8;**
- **Berufsorientierung ab Klasse 8 beziehungsweise 9[89];**
- **Berufseinstiegsbegleitung ab der Vorabgangsklasse bis zum Ende des ersten Ausbildungsjahres.**

Die Potenzialanalysen werden auf der Grundlage von vom BMBF einheitlich vorgegebenen Qualitätsstandards durchgeführt. Mit den Potenzialanalysen werden die Stärken, Schwächen und Neigungen der Jugendlichen festgehalten. Sie sind der Ausgangspunkt für die individuelle Unterstützung insbesondere der förderungsbedürftigen Jugendlichen. Für diese Jugendlichen ist eine außerschulische individuelle Begleitung vorgesehen. Individuelle schulische Förderpläne können und sollten für alle Jugendlichen des Jahrgangs erstellt werden. Die Potenzialanalyse stellt ebenso für alle Schüler die Grundlage für den Berufsorientierungsprozess dar. Dieser Prozess wird durch ein geeignetes Reflexions- und Steuerungselement dokumentiert, zum Beispiel durch den Berufswahlpass. Insgesamt stehen für diese Initiative aus dem Haushalt des BMBF bis 2014 rund 362 Millionen EURO zur Verfügung.

Umsetzungsstand:

- **Die Länder haben rund 1.000 Haupt- und Förderschulen benannt, die sich aktiv am Sonderprogramm beteiligen. An diesen Schulen sollen im Förderzeitraum bis zu 30.000 förderungsbedürftige Schülerinnen und Schüler auf ihrem Weg in die Ausbildung und das erste Ausbildungsjahr von rund 1.000 hauptamtlichen Berufseinstiegsbegleitern betreut werden.**
- **Am 29. November 2010 startete das Sonderprogramm und die ersten rund 500 Berufseinstiegsbegleiter/Berufseinstiegsbegleiterinnen nahmen ihre Arbeit auf. Die Auswahl der mit der Umsetzung beauftragten**

88 Vergleiche „Aufstieg durch Bildung – Die Qualifizierungsinitiative für Deutschland “www.bmbf.de/pubRD/beschluss_bildungsgipfel_dresden.pdf

89 Vergleiche Berufsorientierungsprogramm.

Bildungsträger erfolgte im Rahmen einer Ausschreibung durch die BA im Auftrag des BMBF.

- **Das BMBF steuert die Initiative gemeinsam mit einer Länderbegleitgruppe. Zur wissenschaftlichen Begleitung und für die Öffentlichkeitsarbeit der Initiative „Abschluss und Anschluss – Bildungsketten bis zum Ausbildungsabschluss“ wurde die „Servicestelle Bildungsketten“ beim BIBB eingerichtet.**

- **Bis zu 1.000 ehrenamtliche Experten/Expertinnen ergänzen die zur Verfügung stehenden Angebote im Rahmen der Ausbildung und begleiten die Jugendlichen, die von Ausbildungsabbruch bedroht sind, bis zum Ausbildungsabschluss[90].**

Zusätzlich zu diesen Aktivitäten fördert die BA rund 1.200 Berufseinstiegsbegleiter nach § 421 s SGB III, die an rund 1.000 weiteren Schulen tätig sind. Zur gesetzlichen Erprobung der Berufseinstiegsbegleitung (§ 421 s SGB III), die seit Februar 2009 förderungsbedürftigen Schülerinnen und Schülern allgemeinbildender Schulen zugutekommt, hat das BMAS dem Deutschen Bundestag erstmalig Ende des Jahres 2010 von den Ergebnissen der Evaluation berichtet. Die positiven Ergebnisse bestätigen den Ansatz einer individuellen und kontinuierlichen Begleitung beim Übergang von der allgemeinbildenden Schule in die Berufsausbildung und waren Ausgangspunkt für die Ausweitung im Rahmen des Sonderprogramms.

Die Umsetzung der Berufsorientierung wird seitens BMBF insbesondere durch das Berufsorientierungsprogramm (BOP) gefördert, zu dem sich folgender Sachstand ergibt.

Berufsorientierungsprogramm des BMBF in überbetrieblichen (ÜBS) und vergleichbaren Berufsbildungsstätten

Junge Menschen sind gefordert, sich den steigenden Anforderungen der Arbeitswelt zu stellen. Sie müssen Kompetenzen entwickeln, um unterschiedliche berufliche Situationen zu bestehen, aber auch um wechselnde Erwerbsbiografien zu bewältigen. Ein wichtiges Ziel von Berufsorientierung ist es daher, dass sich Jugendliche mit den eigenen Stärken und Interessen auseinandersetzen und sich über Anforderungen der Berufe, der Ausbildungs- und Arbeitswelt informieren. Damit ist die Berufsorientierung von Jugendlichen eine zentrale Aufgabe der Bildungspolitik von Bund und Ländern.

Durch das Programm **„Maßnahmen zur Verbesserung der Berufsorientierung in überbetrieblichen und vergleichbaren Berufsbildungsstätten (BOP)“**[91] erhalten bereits Schüler und Schülerinnen in allgemeinbildenden Schulen, vor allem in Hauptschulen, einen ersten Einblick in verschiedene Berufe. Das Programm ist eingebettet in die Konzeption der Bildungsketten.

Bei der Wirtschaft und den Schulen stößt das BMBF mit dem Programm auf positive Resonanz, da damit eine Berufsorientierung mittelfristig flächendeckend und damit nachhaltig eingeführt werden soll.

Das Berufsorientierungsprogramm startete am 1. April 2008. Seitdem konnte das BIBB, das die Förderung für das BMBF durchführt, für den Zeitraum bis 2013 mehr als 72 Millionen EURO Projektmittel bewilligen.

Beim Berufsorientierungspraktikum können die Jugendlichen in den 8. Klassen in drei verschiedenen Berufsfeldern in einer Ausbildungsstätte Erfahrungen sammeln, in dem sie selbst praktisch tätig werden. Durch das Arbeiten in und mit berufs- und ausbildungstypischen Inhalten und Gegenständen erfahren sie einen ersten unmittelbaren Bezug zur Arbeitswelt und können dabei selbst eigene Stärken und mögliche berufliche Perspektiven entdecken.

Die bisherigen Ergebnisse zeigen, dass mit dieser Praxiserfahrung mehrere positive Wirkungen bei den Jugendlichen einhergehen. Mit dieser Motivationssteigerung leistet das Berufsorientierungsprogramm einen erheblichen Beitrag zur Vermeidung von Schul- und Ausbildungsabbrüchen.

Gemeinsam mit dem Land Nordrhein-Westfalen und der BA wurde zum Schuljahr 2009/10 das Programm **„STARTKLAR! Mit Praxis fit für die Ausbildung“** aus der Taufe gehoben. STARTKLAR! bietet den Jugendlichen die systematische Stärkung ihrer Ausbildungs- und Berufswahlreife in den Jahrgangsstufen 8 bis 10, wobei das BMBF-Berufsorientierungsprogramm die Stufe 1 in Klasse 8 darstellt. In den Klassen 9 und 10 können die Jugendlichen dann ihre Fähigkeiten und Interessen im Rahmen von Langzeitpraktika weiter erproben. Das Berufsorientierungsprogramm und die erweiterte Berufsorientierung nach SGB III ergänzen sich, wie es im Konzept STARTKLAR beispielsweise deutlich wird.

Erweiterte Berufsorientierung der BA (§ 421q SGB III)

Die von der BA in den letzten Jahren vorgenommene stärkere präventive Ausrichtung der Arbeitsmarktpolitik wird konsequent fortgesetzt. Im Jahr 2010 hat die BA zusätzlich zu Ihrem regulären Berufsorientierungsangebot mehr als 65 Millionen EURO in Maßnahmen der (erweiterten) vertieften Berufsorientierung investiert. Im Rahmen des Beschäftigungschancengesetzes vom 24. Oktober 2010 wurde die befristete Regelung zur erweiterten vertieften Berufsorientierung um drei Jahre bis Ende des Jahres 2013 verlängert. Damit können Maßnahmen der vertieften Berufsorientierung und

---

90 Vergleiche BMBF-Initiative zur Verhinderung des Ausbildungsabbruchs (VerA)

91 Vergleiche www.bibb.de/berufsorientierung

Berufswahlvorbereitung (Berufsorientierungsmaßnahmen) für Schüler und Schülerinnen allgemeinbildender Schulen weiterhin auch über einen Zeitraum von vier Wochen hinaus und innerhalb der Unterrichtszeit durchgeführt werden. Dies eröffnet dem Gesetzgeber die Möglichkeit, die Wirkung dieser Erweiterung über einen längeren Zeitraum besser beurteilen zu können.

Berufsorientierungsinitiative ARENA

Das BMBF fördert seit September 2009 für einen Zeitraum von drei Jahren mit dem Projekt „Berufsorientierungsgruppe – Arena" einen neuen, innovativen Ansatz im Bereich der Berufsorientierung. Ziel ist es, über den Betrieb „Sportstadion" die Schüler und Schülerinnen in den Abgangs- und Vorabgangsklassen anzusprechen und die für den professionellen Ablauf und das Gelingen von Veranstaltungen im Stadion notwendige berufliche und handwerkliche Arbeit für die Schüler und Schülerinnen sichtbar zu machen und somit für eine zusätzliche vertiefende Berufsorientierung zu nutzen. Die Bewirtschaftung und Instandhaltung erfordert den Einsatz vielfältiger Berufsgruppen. So arbeiten Unternehmen aus den verschiedensten Branchen hinter den Kulissen: zum Beispiel Elektro- und IT-Firmen, Garten- und Landschaftsbauer, Veranstaltungs- und Beschallungstechniker, Caterer, Physiotherapeuten, Journalisten, Fotografen, Bürokaufleute und Fachkräfte für Schutz und Sicherheit. Partner-Arenen sind unter anderem das Gerry-Weber-Stadion in Halle/Westfalen, die Schüco-Arena in Bielefeld und die Energieteam-Arena in Paderborn.

BMBF-Initiative zur Verhinderung des Ausbildungsabbruchs (VerA)[92]

Jugendliche werden während der Ausbildung bis zum Ausbildungsabschluss begleitet. Immer noch brechen zu viele Jugendliche ihre Ausbildung vorzeitig ab. Die Gründe für einen Ausbildungsabbruch sind vielfältiger Natur und bestehen zum Beispiel auch in Konflikten zwischen Ausbildern/Ausbilderinnen und Auszubildenden.

Um dieses Problem anzugehen, hat BMBF gemeinsam mit Spitzenverbänden der Deutschen Wirtschaft (Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH), DIHK und Bundesverband der Freien Berufe) und dem Senior Experten Service (SES) die Initiative VerA geschaffen. VerA steht für „Verhinderung von Abbrüchen und Stärkung Jugendlicher in der Berufsausbildung" und ist ein Angebot an alle, die in der Ausbildung auf Schwierigkeiten stoßen oder daran denken, ihre Lehre abzubrechen. VerA stellt diesen Jugendlichen ehrenamtliche Senior Expertinnen und Experten für eine 1:1-Begleitung zur Seite. Die Seniorexperten/Seniorexpertinnen sind Vertrauenspersonen, sie bieten Unterstützung und Orientierung und damit Hilfe zur Selbsthilfe. Im Sinne der Bildungsketten werden die Jugendlichen auf diese Weise bis zum Ausbildungsabschluss begleitet.

- **Bundesweit stehen seit Ende 2010 flächendeckend rund 1.000 VerA-Ausbildungsbegleiter und Ausbildungsbegleiterinnen zur Verfügung.**
- **Mehr als 500 Begleitungen konnten bereits erfolgreich vermittelt werden. Bei zwei Dritteln der Jugendlichen, die eine Begleitung angefragt haben, war das Ausbildungsverhältnis nach eigenen Angaben gefährdet.**
- **Ein Drittel wollte seine Leistungen optimieren. Etwa ein Viertel der Auszubildenden wünschte sich Unterstützung bei der Fachtheorie, ebenfalls ein Viertel brauchte Hilfe bei der Prüfungsvorbereitung.**
- **Sieben Prozent wollten sprachliche Mängel ausgleichen, zwölf Prozent ihre Lernmotivation verbessern.**
- **Und jeder fünfte brauchte Hilfe aufgrund Mobbings, finanzieller Schwierigkeiten oder eines Ausbildungsplatzwechsels.**

Als flächendeckende Regelleistung der Agenturen für Arbeit und der Jobcenter zugunsten von benachteiligten jungen Menschen stehen die **ausbildungsbegleitenden Hilfen** zur Verfügung.

Ehrenamtliche Mitarbeiter des Senior Experten Service (SES) an Schulen

Ende 2010 hat das BMBF in Kooperation mit dem Senior Experten Service (SES) das JOBSTARTER-Pilotprojekt ehrenamtliche Mitarbeiter des Senior Experten Service (SES) an Schulen aufgesetzt. Es handelt sich dabei um ein Angebot für zunächst 60 Schulen in mehreren Ländern, an denen keine hauptamtlichen Berufseinstiegsbegleiter/Berufseinstiegsbegleiterinnen oder andere Initiativen tätig sind.

Senior Experten/Senior Expertinnen bieten Schülern/Schülerinnen als unabhängige Mentoren eine kontinuierliche und lebensweltlich angelegte Unterstützung. Eine berufliche Perspektive wird in den Blick genommen. Die Jugendlichen werden über bestehende Maßnahmen zur Berufsorientierung informiert und ggf. bei der Nutzung der Möglichkeiten unterstützt. Mit dem Fokus auf ältere, berufs- und lebenserfahrene Personen flankiert das ehrenamtliche Angebot bestehende berufsorientierende Angebote.

92 Vergleiche www.ses-bonn.de/was-tun-wir/vera.html

4.1.3. Maßnahmen und Programme zur Optimierung des Übergangsmanagements, des Übergangssystems und innovative Ansätze zur Nachqualifizierung

Verbesserung des Regionalen Übergangsmanagements („Perspektive Berufsabschluss“[93])

„Perspektive Berufsabschluss“ ist ein aus Mitteln des BMBF und des Europäischen Sozialfonds (ESF) mit insgesamt 67 Millionen EURO gefördertes Programm, das durch strukturelle Veränderungen den Anteil von Jugendlichen und jungen Erwachsenen ohne beruflichen Abschluss dauerhaft senken will. In 97 Modellregionen sollen dafür Netzwerke in zwei unterschiedlichen Förderschwerpunkten nachhaltig etabliert werden.

- **Regionales Übergangsmanagement**
  Der Förderschwerpunkt „Regionales Übergangsmanagement“ stimmt an 55 Standorten die verschiedenen bereits vorhandenen Förderangebote und Unterstützungsleistungen aufeinander ab, um Jugendlichen den Anschluss von der Schule in eine Berufsausbildung zu erleichtern. Ziel der Erweiterung ist es, aufbauend auf den Erfahrungen der ersten Förderrunde, einheitliche Mindeststandards der Qualitätssicherung und verbindliche Verfahrensstandards zu entwickeln und anzuwenden. Durch ein regionales Übergangsmanagement wird die Abstimmung von Strukturen, Programmen, Projekten und Angeboten des Übergangssystems so verbessert, dass Übergänge erfolgreich gelingen und Ausbildungslosigkeit vermieden wird. Umgesetzt wird das regionale Übergangsmanagement durch Arbeitsstäbe, die in der Regel entweder als Stabsstellen der Leitung der Kommunalverwaltung oder als Arbeitsgruppe einem Dezernat oder einem Amt zugeordnet sind. Die Auswertungen der ersten beiden Jahre im Programm zeigen, dass entscheidender Ausgangspunkt bei der Verbesserung des Übergangs überwiegend die allgemeinbildenden Schulen sind, weil hier die frühen und entscheidenden Weichen für den weiteren Weg in Ausbildung und Erwerbsarbeit gestellt werden. Berufliche Schulen als wichtige Gestalter von Übergangsverläufen sind bisher insbesondere an den Standorten in Nordrhein-Westfalen und in den neuen Ländern in den Fokus des regionalen Übergangsmanagements gekommen. Das wachsende Angebot an Maßnahmen zur Berufsorientierung in den Schulen ermöglicht es den Projekten der Förderinitiative, die Wirkung systematischer und praxisorientierter Berufsorientierung stärker für ein Gelingen des regionalen Übergangsmanagements zu nutzen. So unterstützen sie den Aufbau von Kooperationen in der Berufsorientierung und Berufsberatung, bei den berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen, den weiterführenden Bildungsgängen an Schulen und bei der Vermittlung von Ausbildungsangeboten. Ziel ist es, die Angebote besser zu verzahnen und aufeinander abzustimmen, mögliche Bedarfe festzustellen, Lösungen zu finden und dabei Angebotsdoppelungen und Maßnahmeangebote ohne Anschlussperspektive zu vermeiden.

- **Abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung**
  In 42 Projektregionen werden geeignete Rahmenbedingungen geschaffen, um an- und ungelernten jungen Erwachsenen mit und ohne Beschäftigung einen nachträglichen Berufsabschluss zu ermöglichen. Modulare Nachqualifizierung mit dem Ziel eines anerkannten Berufsabschlusses soll als Regelangebot nachhaltig in den regionalen Strukturen verankert werden. Neu in der zweiten Runde sind die Förderung von Projekten mit branchenspezifischem Ansatz und die Umsetzung von Nachqualifizierungskonzepten für die Zielgruppe der Strafgefangenen. Bisherige Erfahrungen zeigen, dass sich Nachqualifizierung regional nur dann etablieren kann, wenn in Abstimmung mit den relevanten regionalen Akteuren vor Ort geeignete Rahmenbedingungen geschaffen werden. Ziel ist es, Nachqualifizierung – in Ergänzung zu herkömmlichen Umschulungen und der beruflichen Erstausbildung – in ausgewählten Regionen zu etablieren. Dementsprechend gilt im Programm das Schaffen von nachhaltigen Strukturen als wichtigstes Ziel. So wurden in der ersten Förderperiode rund 6.500 Betriebe und rund 5.000 An- und Ungelernte beraten, während es mit den regionalen Netzwerkpartnern rund 9.500 Beratungskontakte gab. Nach rund zwei Jahren Programmlaufzeit kann über alle ausgewählten Regionen hinweg ein erstes Fazit gezogen werden.

- **Es wurden funktionierende Netzwerke für Nachqualifizierung aufgebaut.**

- **Auf die regionalen Rahmenbedingungen angepasste Qualitätsstandards wurden für Nachqualifizierung definiert.**

- **Instrumente zur Qualitätssicherung wie Qualifizierungspässe wurden eingeführt.**

- **Es gibt professionelle Beratungsangebote zur Nachqualifizierung für Unternehmen und An- und Ungelernte.**

- **Es wurden Beratungsinstrumente zur Sicherung der Beratungsqualität bereitgestellt.**

- **Das regionale Nachqualifizierungsangebot wurde ausgebaut.**

- **Für Berufsfelder mit Beschäftigungschancen für An- und Ungelernte gibt es auf die individuellen Voraussetzungen angepasste Nachqualifizierungskonzepte.**

Ein künftiges Aktionsfeld wird sein, Nachqualifizierungsmöglichkeiten gerade auch für Personen mit weniger guten Ausgangsbedingungen zu erschließen. Bedarfsgerechte Dienstleistungsangebote wie weiterbildungsbegleitende Hilfen, die in dieser Richtung wirken könnten, müssen jedoch erst entwickelt, erprobt und regional implementiert werden. Bisher gibt es nur vereinzelt konzeptionelle und praktische Ansatzpunkte

93 Vergleiche www.perspektive.berufsabschluss.de

von flankierenden Unterstützungsleistungen in der Nachqualifizierung. Bislang wurde hier zum Beispiel auf die Programme der BA zur Förderung der Qualifizierung zurückgegriffen.

Ausbildungsbausteine – JOBSTARTER CONNECT[94]

Teilsysteme der beruflichen Bildung im Übergang zwischen Schule und Beruf mittels bundesweit einheitlicher Ausbildungsbausteine zu verzahnen und anschlussfähig zu gestalten, ist Ziel des Programms JOBSTARTER CONNECT. Ausbildungsbausteine wurden in 14 Ausbildungsberufen des dualen Systems entwickelt. Jugendlichen in Maßnahmen der Berufsvorbereitung, Altbewerbern und Altbewerberinnen und an- und ungelernten jungen Erwachsenen sollen auf diese Weise neue Wege in die duale Ausbildung eröffnet werden. Bestehende Bildungs- und Förderstrukturen werden hierfür genutzt. Unterschiedliche Möglichkeiten des Übergangssystems werden stärker auf die duale Berufsausbildung ausgerichtet. Die Erprobung der Ausbildungsbausteine erfolgt in vier Anwendungsbereichen:

- **Die Qualifizierung von Altbewerbern/Altbewerberinnen umfasst insbesondere betriebliche Ansätze für Jugendliche ohne festen Maßnahmekontext wie zum Beispiel Einstiegsqualifizierung.**
- **An der Schnittstelle Benachteiligtenförderung/betriebliche Ausbildung werden die Ausbildungsbausteine mit Jugendlichen in berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen und in der Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen erprobt.**
- **In den schulischen Angeboten Berufsvorbereitungsjahr, Berufsgrundschuljahr und Berufsfachschule erfolgt die Erprobung länderspezifisch.**
- **In der Nachqualifizierung werden die Ausbildungsbausteine im Rahmen der beruflichen Weiterbildung mit Fördermittel aus den Förderprogrammen wie „Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen“ (WeGebAU) und der „Initiative zur Flankierung des Strukturwandels“ (IFLAS) erprobt.**

2009 wurden die ersten Projekte im Rahmen des ESFkofinanzierten BMBF-Programms JOBSTARTER CONNECT der Qualifizierungsinitiative der Bundesregierung gestartet. Inzwischen setzen 40 regionale Projekte die Ausbildungsbausteine um. Im Rahmen von zwei Förderrunden im Programm CONNECT wurden dafür nach Abstimmung zwischen BMBF und BIBB sowie nach Befassung des für das Programm eingerichteten Begleitausschusses insgesamt rund 23,6 Millionen EURO an Projektmitteln bewilligt. Das Programm wird von der Programmstelle JOBSTARTER-CONNECT beim BIBB wissenschaftlich begleitet und extern evaluiert.

Bis zum 31. Dezember 2010 nahmen rund 2.200 Jugendliche und junge Erwachsene an einer Qualifizierung über Ausbildungsbausteine teil.

Erste qualitative Erkenntnisse aus der Umsetzung der Ausbildungsbausteine zeigen eine motivierende Wirkung auf die Jugendlichen durch die Bescheinigung der erworbenen beruflichen Handlungskompetenzen sowie eine verbesserte Verzahnung der unterschiedlichen Lernorte durch Abstimmungs- und Koordinierungsprozesse.

Zwischenzeitlich werden die Ausbildungsbausteine nicht nur im Rahmen der Projekte des Programms genutzt. Sie können im Rahmen des Programms „3. Weg in die Berufsausbildung NRW“ Anwendung finden und werden von der IHK Hannover in einem eigenen Projekt eingesetzt.

Neue Wege in die duale Ausbildung – Heterogenität als Chance für die Fachkräftesicherung

Als ein zentrales Handlungsfeld stellt sich die Integration von gering qualifizierten Jugendlichen in die berufliche Ausbildung und den Arbeitsmarkt dar. Die abnehmende Zahl potentieller Auszubildender wird nicht nur den Wettbewerb um qualifizierte Bewerber/Bewerberinnen verstärken, sondern auch größere Bemühungen seitens der ausbildenden Betriebe erfordern. Möglichst viele der Jugendlichen mit schlechteren Startchancen sollten nicht zunächst ins Übergangssystem, sondern mit entsprechender Hilfestellung in eine Ausbildung münden.

Das BIBB hat in Abstimmung mit dem BMBF im Rahmen der Modellversuchsförderung nach § 90 Absatz 3 Nummer 1 d BBiG Projekte mit dem Förderschwerpunkt „Neue Wege in die duale Ausbildung – Heterogenität als Chance für die Fachkräftesicherung“ ausgewählt. Im Kontext bestehender regionaler Konzepte u. a. zur umfassenden Berufsorientierung und Verzahnung von Berufsvorbereitung und Ausbildung greifen diese Projekte vorhandene Ansätze und Fördermöglichkeiten (zum Beispiel ausbildungsbegleitende Hilfen) auf, passen sie gegebenenfalls an die Bedarfe der ausbildenden Betriebe an und fügen weitere Konzepte (unter anderem zur Qualifizierung der Ausbilder/Ausbilderinnen und ausbildenden Fachkräfte in KMU) hinzu. Ziel ist die modellhafte Entwicklung und Erprobung der Verstetigung eines funktionierenden regionalen Systems beruflicher Bildung für geringer qualifizierte Jugendliche an der Schnittstelle zur Ausbildung bis in die erste Phase der Ausbildung.

Ein besonderer Fokus liegt auf der Förderung Jugendlicher mit Migrationshintergrund. Der Förderschwerpunkt wurde im

94 Vergleiche www.jobstarter-connect.de

Jahr 2010 gestartet und ist auf einen Gesamtzeitraum bis zum Jahr 2013 angelegt.

Initiative JUGEND STÄRKEN

Im Fokus der BMFSFJ Initiative JUGEND STÄRKEN stehen junge Menschen mit und ohne Migrationshintergrund, die aufgrund sozialer Benachteiligungen, individueller Beeinträchtigungen und/oder integrationsspezifischer Probleme in erhöhtem Maße auf Unterstützung angewiesen sind und von den regulären Leistungsbereichen – Schule/Berufsbildung und Arbeitsförderung (SGB II und SGB III) – nicht oder nicht mehr erreicht werden (§ 13 SGB VIII, Jugendsozialarbeit). Mit den Aktivitäten wird die kommunale Jugendhilfe gestärkt.[95]

Im Rahmen der Initiative JUGEND STÄRKEN werden folgende Aktivitäten gefördert:

- **Das Modellprogramm „JUGEND STÄRKEN: Aktiv in der Region“** zielt – in Fortentwicklung der Initiative und ihrer vier Programme – auf die Schaffung eines passgenauen und möglichst lückenlosen und durchgängigen Fördersystems für den Übergang von der Schule in die Ausbildung für nicht oder nach Abbrüchen nicht mehr erreichbare Jugendliche. In ausgewählten Städten und Landkreisen soll mit Hilfe der Schließung vorhandener Lücken in den bestehenden Angeboten und durch eine rechtskreisübergreifende Verzahnung der Akteure eine durchgängige Förderung erreicht werden, um ein „Verlorengehen“ der Zielgruppen der Initiative zu verhindern. Das Modellprogramm zielt darauf ab, die Aufgabenwahrnehmung und Koordinierungsfunktion der kommunalen öffentlichen Jugendhilfe nach § 13 des Achten Buches Sozialgesetzbuch (SGB VIII) zu stärken. Das Modellprogramm JUGEND STÄRKEN: Aktiv in der Region wird von örtlichen Trägern der öffentlichen Jugendhilfe umgesetzt, in deren Wirkungskreis es bereits Standorte der Initiative JUGEND STÄRKEN gibt, diese aber noch keine lückenlose und durchgängige Förderung anbieten. Insgesamt 36 Städte und Landkreise nahmen im Oktober 2010 ihre Arbeit im Modellprogramm auf. Für die Gesamtlaufzeit des Modellprogramms JUGEND STÄRKEN: Aktiv in der Region von Oktober 2010 bis Dezember 2013 stellt das BMFSFJ Fördermittel in Höhe von 17 Millionen EURO aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) zur Verfügung. Als nationale Kofinanzierung sind in den Zielgebieten „Regionale Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung“ und „Konvergenz“ mindestens 20 Prozent der Gesamtausgaben durch vorwiegend kommunale Mittel einzubringen.[96]

- **Das Modellprojekt „Unternehmen: Jugend . Zusammenarbeit mit Zukunft“** unterstützt seit 2009 schulpflichtige Jugendliche, deren Übergang in den Beruf – vor allem durch fehlende ausbildungsrelevante Schlüsselkompetenzen – gefährdet ist. Im Jahr 2010 wurde die Zielgruppe noch um junge Erwachsene erweitert, die nicht mehr regelschulpflichtig sind, aber den Schritt in die Berufswelt noch nicht geschafft haben. Das Modellprojekt wird von der Stiftung der Deutschen Wirtschaft (sdw) durchgeführt und aus Mitteln des Kinder- und Jugendplans vom BMFSFJ gefördert. Ziel dieses Modellprojektes ist es, an den Projektstandorten lokale Kooperationsnetzwerke zwischen Unternehmen, Schulen und den übrigen Akteuren im Bereich der Förderung von benachteiligten jungen Menschen beim Übergang von der Schule in den Beruf zu initiieren. Dabei werden persönlichkeitsstärkende Maßnahmen für diese jungen Menschen mit schlechteren Startchancen in Betrieben und Unternehmen durchgeführt in Form von begleiteten Praxiskontakten, wie etwa Praktika und Betriebserkundungen. Durch diese Maßnahmen sollen die Teilnehmer und Teilnehmerinnen an dem Modellprojekt zu einem erfolgreichen Schulabschluss motiviert, auf die Anforderungen der Arbeitswelt vorbereitet und bei der Berufsorientierung und Berufswahl unterstützt werden.[97]

Soziale Stadt – Bildung, Wirtschaft, Arbeit im Quartier

Mit dem ESF-Bundesprogramm „Bildung, Wirtschaft, Arbeit im Quartier“ (BIWAQ) des Bundesministeriums für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung (BMVBS) werden insbesondere in Gebieten des Städtebauförderungsprogramms „Soziale Stadt“ gezielt städtebauliche Investitionen zur Verbesserung des Wohn- und Lebensumfeldes durch arbeitsmarktpolitische Maßnahmen ergänzt. Im Mittelpunkt steht die Integration von Jugendlichen und Langzeitarbeitslosen in Ausbildung und Arbeit, die Verbesserung des Übergangs von der Schule in den Beruf sowie die Stärkung der lokalen Ökonomie. Aktuell werden 135 Projekte im Rahmen der ersten Förderrunde gefördert.

Das Programm ist in der Ende 2010 ausgeschriebenen zweiten Förderrunde weiterentwickelt und um die Förderung von sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung im gemeinnützigen Bereich als eigenständiges Handlungsfeld „Quartiersarbeit“ ergänzt worden. Fördervoraussetzung ist, dass durch die Beschäftigungsmaßnahmen gleichzeitig stadtentwicklungspolitische Ziele unterstützt werden und die Projekte in Programmgebieten der Städtebauförderung stattfinden.

Insgesamt stellt das BMVBS für die Programmlaufzeit von 2008 bis 2015 Programmmittel in Höhe von 60 Millionen EURO als nationale Kofinanzierung bereit, komplementiert durch Finanzierungsanteile des ESF in Höhe von 124 Millionen EURO. Für die Umsetzung stehen damit insgesamt 184 Millionen EURO Fördermittel bereit[98].

95 Vergleiche http://www.jungend-staerken.de

96 Vergleiche www.jugend-staerken.de/133.html

97 Vergleiche www.unternehmenjugend.de

98 Vergleiche www.biwaq.de

4.1.4. Weitere Maßnahmen und Programme zur Stärkung der dualen Ausbildung

Ausbildungsstrukturprogramm JOBSTARTER

Seit fünf Jahren fördert das BMBF mit seinem Ausbildungsstrukturprogramm JOBSTARTER bundesweit Innovationen in der beruflichen Bildung. Das Programm wird aus dem ESF kofinanziert.

Mit dem Programm „JOBSTARTER Für die Zukunft ausbilden“ werden Unternehmen für die Ausbildung gewonnen. Jugendliche erhalten dadurch die Chance auf einen betrieblichen Ausbildungsplatz. Auch vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung ist dies weiterhin erforderlich, da sich die regionalen Ausbildungsmärkte ganz unterschiedlich darstellen.

Anfang 2010 haben 46 Projekte der nunmehr fünften Förderrunde ihre Arbeit begonnen. Die qualitative Ausrichtung der Projekte wurde in folgenden Themenbereichen verstärkt:

- **Ausbildungsinitiativen in ausgewählten Branchen**
- **Entwicklung des betrieblichen Ausbildungsangebots für ausgewählte Zielgruppen**
- **Entwicklung und Stabilisierung regionaler Ausbildungsstrukturen**
- **Anschlussfähigkeit und Flexibilität durch zusätzliche Qualifikationsmöglichkeiten während der dualen Ausbildung**
- **Europäische Ausbildungskooperationen**

Die Bilanz der laufenden Projekte aus allen fünf Förderrunden zum Stand Dezember 2010:

Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der 287 JOBSTARTER-Projekte akquirierten insgesamt 54.500 Ausbildungsplätze. Davon erfüllen 34.500 das so genannte Zusätzlichkeitskriterium, d. h. sie waren in den letzten drei Jahren nicht gemeldet oder wurden bei einem Betrieb akquiriert, der vorher gar nicht oder weniger ausgebildet hat. Über 36.000 Ausbildungsplätze konnten bereits erfolgreich mit Jugendlichen besetzt werden. Bei der Gesamtzahl der akquirierten Plätze ist besonders hervorzuheben, dass bei Selbstständigen mit Migrationshintergrund bislang 2.884 Ausbildungsplätze eingeworben werden konnten (90 Prozent davon nach dem Zusätzlichkeitskriterium). Die meisten dieser Ausbildungsplätze sind bereits besetzt worden.

Neben der Akquise von Ausbildungsplätzen wird die regionale Ausbildungssituation qualitative und strukturelle verbessert. Beispielsweise konnten Ausbildungsstrukturen für neue und neugeordnete Berufe in Zukunftsbranchen aufgebaut werden. Mit Projekten zur Teilzeitberufsausbildung wurden Ausbildungsangebote für junge Eltern geschaffen. Darüber hinaus wurden Projekte gefördert, die Stiftungen in der beruflichen Bildung gegründet haben, und weitere Projekte engagieren sich für die Stärkung von europäischen Ausbildungskooperationen.

Ein wesentlicher Arbeitsschwerpunkt lag 2010 im Programmbereich der Koordinierungsstelle Ausbildung bei Selbstständigen mit Migrationshintergrund (KAUSA). Migranten und Migrantinnen sind zu wenig am dualen Ausbildungssystem beteiligt. Das gilt neben den Jugendlichen aus Zuwanderungsfamilien auch für Unternehmer und Unternehmerinnen mit Migrationshintergrund. Der JOBSTARTER Programmbereich KAUSA fördert daher Projekte, die „Migrantenbetriebe“ für die duale Ausbildung gewinnen und unterstützen diese Betriebe im Rahmen der Ausbildung. Neben der Projektbegleitung liefert KAUSA Informationen zum Thema „Integration und Ausbildung“ an die Wirtschaft, Politik und die Medien.

Seit September 2010 koordiniert KAUSA für das BMBF Schulungen zur Ausbildereignung in 34 Städten, um Unternehmer/Unternehmerinnen mit Migrationshintergrund für eine Ausbildertätigkeit zu qualifizieren. Rund 1.000 Migranten und Migrantinnen sollen dadurch bis Mitte 2011 das Zertifikat der Ausbildereignung in den Händen halten. Durchgeführt werden die Lehrgänge von Kammern und freien Bildungsträgern.

Um das Bild in der Öffentlichkeit über die vielfältigen Lebens- und Berufswege von Menschen mit Migrationshintergrund zu schärfen, startete KAUSA 2010 eine Medienkampagne. Im Rahmen dieser Kampagne hat das BMBF erstmals den KAUSA Medienpreis für Nachwuchsjournalisten ausgerufen. Mit dem KAUSA Medienpreis möchte das BMBF eine differenzierte Berichterstattung über die kulturelle Vielfalt in Ausbildung und Berufswelt auszeichnen. Im Dezember 2010 wurde erstmalig der mit 25.500 EURO dotierte KAUSA Medienpreis an neun junge Journalistinnen vergeben. Der KAUSA Medienpreis wird 2011 erneut ausgeschrieben.

Die qualitativen und quantitativen Ergebnisse des Programms JOBSTARTER wurden im Rahmen einer externen Evaluation untersucht. Der Bericht dazu wird Anfang 2011 vorgelegt.

Bund-Länder-Sonderprogramme

Im Juni 2009 vereinbarten das BMBF und die Landesregierungen der neuen Länder einschließlich Berlin im Rahmen des Ausbildungsprogramms Ost (APO) zusätzliche Ausbildungsplätze für Jugendliche bereitzustellen, die unmittelbar vor Maßnahmenbeginn bei der BA beziehungsweise den Trägern der Grundsicherung nach SGB II als noch nicht vermittelte Ausbildungsplatzbewerber und Ausbildungsplatzbewerberinnen gemeldet sind. Die Zahl der zusätzlich geförderten

Ausbildungsplätze zum Start des Programms am 01. September 2009 wurde angesichts der demografischen Entwicklung auf insgesamt 5.000 in 2009 und 2010 reduziert.

Wie schon in den Vorjahren richtet sich dieses Sonderprogramm an Ausbildungsplatzbewerber und Ausbildungsplatzbewerberinnen, die unmittelbar vor Maßnahmenbeginn als unversorgt bei der BA gemeldet waren. Für jeden geschaffenen Ausbildungsplatz werden durchschnittlich 13.550 EURO bereit gestellt, von denen der Bund einen nicht rückzahlbaren Betrag in Höhe von 6.775 EURO an die Länder überweist. Für das Haushaltsjahr 2010 belief sich der Titelansatz auf 35 Millionen EURO. Gefördert werden die Berufsausbildung in nach dem BBiG beziehungsweise der HwO anerkannten Berufen oder eine schulische Berufsausbildung, die zu einem Abschluss nach Landes oder Bundesrecht führt.

Förderprogramm des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie (BMWi) „Passgenaue Vermittlung Auszubildender an ausbildungswillige Unternehmen“

Ziel des ESF-kofinanzierten Förderprogramms des BMWi ist es, zur Rekrutierung Auszubildender eine passgenaue Beratungs- und Vermittlungsleistung für kleine und mittlere Unternehmen anzubieten. Im Rahmen dieses Programms eingestellte Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen bei den Kammern sollen in Abstimmung mit den Unternehmern Profile der Ausbildungsstellen erstellen sowie Auswahlgespräche mit Jugendlichen führen, um eine Vorauswahl geeigneter Bewerber/Bewerberinnen zu treffen. Dies dient vor allem der Erhöhung der unternehmerischen Einstellungsbereitschaft sowie der Verringerung der Abbruchquote von Ausbildungsverhältnissen. Im Zeitraum 2007/2010 wurden circa 147.000 Beratungsgespräche mit Unternehmern/Unternehmerinnen und circa 51.000 Beratungsgespräche mit Jugendlichen geführt, die zu circa 34.500 Ausbildungsplatz- beziehungsweise Einstiegsqualifizierungsplatzvermittlungen geführt haben (circa 1.200 in Unternehmen von Menschen mit Migrationshintergrund im Zeitraum 2009 bis Juni 2010). Das Programm hat sich bewährt und wurde bis 2012 verlängert. Ab 2011 sind auch andere Organisationen der Wirtschaft antragsberechtigt. Eine Verlängerung des Programms über 2012 hinaus wird angestrebt.

Ausbildungsbonus (§ 421 r SGB III)

Die weltweite Finanz- und Wirtschaftskrise hat auch auf dem Ausbildungsmarkt Niederschlag gefunden. Im Rahmen des Beschäftigungschancengesetzes vom 24. Oktober 2010 wurde deshalb die Förderung mit dem Ausbildungsbonus zugunsten von sogenannten Auszubildenden aus Insolvenzbetrieben um drei Jahre bis Ende des Jahres 2013 verlängert. Bis Ende November 2010 wurde in 5.900 dieser Fälle die Förderung mit dem Ausbildungsbonus bewilligt.

23. BAföG-Änderungsgesetz

Eine Berufsausbildung soll nicht an finanziellen Hürden scheitern. Im Rahmen des von der Bundesregierung auf den Weg gebrachten 23. BAföG-Änderungsgesetzes wurden unter anderem auch die Bedarfssätze und Freibeträge für die Berufsausbildungsbeihilfe und das Ausbildungsgeld erhöht. Hierfür werden in den Jahren 2010 bis 2013 im Haushalt der BA und im Haushalt des BMAS insgesamt rund 105 Millionen Euro zusätzlich aufgebracht.

Qualitätsentwicklung und -sicherung in der betrieblichen Berufsausbildung

Der Förderbereich aus den Modellprogrammen zielt darauf ab, die an der Berufsbildung beteiligten Akteure – insbesondere kleine und mittlere Unternehmen – dabei zu unterstützen, die Praxis der Qualitätssicherung zu optimieren durch Entwicklung und Erprobung geeigneter und praktikabler Instrumente zum Qualitätsmanagement.

Die Bundesregierung räumt der Förderung von Instrumenten und Verfahren zur Sicherung und Verbesserung der Qualität der beruflichen Bildung hohe Priorität ein.

Ziel des Förderschwerpunkts ist es, praktikable Instrumente und Verfahren zu entwickeln und zu erproben, die von Betrieben und regionalen Verbünden genutzt werden können, um die Qualität der Ausbildung sicher zu stellen, zu evaluieren und zu steigern. Dabei soll an vorhandene Strukturen, Prozesse und Instrumente angeknüpft werden. Es wird der Transfer von erprobten Lösungen für eine breite Nutzung durch bestehende regionale und/oder branchenbezogene Informationskanäle und Kommunikationsstrukturen gefördert.

Übergreifende Zielsetzungen der Entwicklungs- und Erprobungsarbeiten sind die:

- **Entwicklung eines gemeinsamen Verständnisses von Ausbildungsqualität (sowohl aus der Sicht der Auszubildenden als auch aus der Sicht der Unternehmen) im Sinne eines Leitbildes für Ausbildung**
- **Verbesserung des Ausbildungsprozesses**
- **Verringerung der Abbrecherquote**
- **Unterstützung der Ausbildungsbetriebe bei der Entwicklung von praxisnahen Instrumenten zur Sicherung der Ausbildungsqualität**
- **Verbesserung der Lernortkooperation**
- **Förderung der Kooperation und Netzwerkbildung zwischen Unternehmen sowie zwischen Unternehmen und anderen Bildungsverantwortlichen.**

Bei den Modellversuchen, die bis Mitte 2013 laufen werden, wurde Wert auf die Mitwirkung beziehungsweise Einbeziehung kleiner und mittelständischer Unternehmen (KMU) gelegt.

Investive Infrastrukturmaßnahmen im Bereich der beruflichen Bildung:

Seit 1973 wurden aus Mitteln des BMBF Bau und Ausstattung in Höhe von nahezu 2 Milliarden EURO für circa 800 Überbetriebliche Berufsbildungsstätten (ÜBS) gefördert. Seit Juli 2009 fördern BMBF und BMWi auf der Basis einer gemeinsamen Richtlinie. Gefördert werden die Modernisierung der Gebäude und die Umgestaltung der Werkstätten nach neuesten technologischen und berufspädagogischen Erfordernissen. Durch die Weiterentwicklung der ÜBS zu Kompetenzzentren (KomZet) soll ein flächendeckendes Netz von zeitgemäßen, nachfrageorientierten Bildungsdienstleistern angelegt werden, das für den Transfer neuer Technologien und Erkenntnisse aus Forschung und Entwicklung sorgt. Die KomZet greifen dabei insbesondere betriebliche Qualifizierungsbedürfnisse kleiner und mittlerer Unternehmen auf. Die Höhe des Zuschusses aus Mitteln des Bundes beträgt bei der Förderung von ÜBS bis zu 45 Prozent, bei Vorhaben in strukturschwachen Regionen bis zu 60 Prozent der zuwendungsfähigen Ausgaben, bei der Förderung von KomZet bis zu 50 Prozent, bei Vorhaben in strukturschwachen Regionen bis zu 65 Prozent der zuwendungsfähigen Ausgaben. Im Jahre 2010 wurden aus Mitteln des BMWi Projekte mit rund 24 Millionen EURO gefördert, das BIBB hatte 2010 aus dem Haushalt des BMBF Projekte mit einem Gesamtvolumen von 43 Millionen EURO gefördert.

Überbetriebliche berufliche Bildung (ÜLU) im Handwerk

Die Förderung der überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung soll die Ausbildungsbereitschaft der Handwerksbetriebe, die häufig über den eigenen Bedarf hinaus ausbilden, stärken. Das BMWi und die Länder beteiligen sich an den Kosten der überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung zu jeweils einem Drittel. Die Lehrgänge dienen insbesondere

- **der Anpassung der Berufsausbildung an die technische und ökonomische Entwicklung,**
- **dem Ausgleich regionaler Ausbildungsunterschiede und der Sicherung eines einheitlichen hohen Niveaus der betrieblichen Ausbildung und**
- **der Entlastung der Betriebe von schwierigen und zeitaufwändigen Ausbildungsinhalten.**

Im Jahre 2009 hatten knapp 459.000 Auszubildende an rund 50.000 Lehrgängen teilgenommen. Die Ausgaben des Bundes beliefen sich auf rund 47 Millionen EURO (2010).

4.2. Beschäftigungsfähigkeit durch Weiterbildung und lebenslanges Lernen fördern

Weiterbildung und lebenslanges Lernen stehen zunehmend im Mittelpunkt der Bildungspolitik. Vor allem die berufliche Weiterbildung soll dazu beitragen, sowohl die steigenden Qualifikationserfordernisse aufgrund des technischen und wirtschaftlichen Wandels als auch den demografisch bedingten Mangel an qualifizierten Arbeitskräften zu bewältigen.

Europäische Vergleichsdaten zeigen jedoch, dass die Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland geringer ausfällt als zum Beispiel in den skandinavischen Ländern, in Frankreich und in den Niederlanden. Dies gilt für die Weiterbildung im Allgemeinen als auch für die betriebliche Weiterbildung. So lag die Beteiligung der Erwerbsbevölkerung (25 bis 64 Jahre) an formalisierter Weiterbildung (Kurse, Seminare etc.) 2006 in Deutschland bei 43 Prozent und auch die **betriebliche Weiterbildung** liegt international nur im Mittelfeld. Die dritte europäische Erhebung zur Weiterbildung in Unternehmen (CVTS3 – 2005) zeigt, dass Deutschland beim Anteil der weiterbildenden Unternehmen (Unternehmen, die irgendeine Form von Weiterbildung anbieten) zwar leicht über dem EU-Durchschnitt liegt (Rangplatz 10 von 26), der Anteil der Beschäftigten, die an betrieblich finanzierten Weiterbildungskursen partizipieren, ist im europäischen Vergleich aber unterdurchschnittlich (Platz 15 von 26) und Unternehmen in Deutschland investieren deutlich weniger in Weiterbildungskurse als die Unternehmen in anderen Mitgliedstaaten der EU (Anteil der betrieblichen Ausgaben für Weiterbildung an den gesamten Personalaufwendungen im EU-Durchschnitt 0,9 Prozent, in Deutschland 0,6 Prozent).[99]

Diese Zahlen zur betrieblichen Weiterbildung sind zwar vor dem Hintergrund des in Deutschland im Vergleich zu den anderen Ländern hohen Ausbildungsniveaus beim Eintritt in Beschäftigung und daher geringeren Bedarfs an Weiterbildung zu interpretieren und berücksichtigen zum Beispiel nicht die gerade im Mittelstand zu verzeichnende hohe Kompetenzentwicklung der Beschäftigten durch Lernen im Prozess der Arbeit, um den künftigen Fachkräftebedarf angesichts des demografisch bedingten Schulabgängerrückgangs und längerer Lebensarbeitszeiten zu sichern, sind jedoch vermehrte und gezielte Aus- und Weiterbildungsanstrengungen, insbesondere der Unternehmen unabdingbar. Auch wenn die Entscheidungen über berufliche Weiterbildung letztlich durch Arbeitnehmer und Arbeitgeber getroffen werden, kann der Staat (zum Beispiel Bundesressorts, BA,

99 Vergleiche www.bibb.de/de/55365.htm. Erhebungsbereich von CVTS3 sind Unternehmen mit 10 und mehr Beschäftigten in den Wirtschaftsbereichen Verarbeitendes Gewerbe, Handel, Dienstleistungen, Kredit- und Versicherungsgewerbe, Energie- und Wasserversorgung, Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden, Verkehr und Nachrichtenübermittlung, Baugewerbe, Gastgewerbe.

Länder) durch eine aktive berufliche Weiterbildungspolitik einschließlich ihrer Anreiz- und Regulationsfunktion dazu beitragen, die

- **Weiterbildungsbeteiligung der Erwerbsbevölkerung (25 bis 64 Jahre) an formalisierter Weiterbildung (Kurse, Seminare etc.) zu steigern (Ziel: von 43 Prozent in 2006 auf 50 Prozent in 2015),**
- **die betriebliche Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten zu erhöhen (Teilnahmequote der Beschäftigten an betrieblich finanzierten Weiterbildungskursen in Deutschland 2005 30 Prozent, im europäischen Durchschnitt 34 Prozent) sowie**
- **bestehende Benachteiligungen in der Weiterbildungsteilnahme (nach Bildungs-/Ausbildungsstand, Geschlecht, Alter, Migrationshintergrund, Erwerbsstatus, regionaler Zugehörigkeit) abzubauen.**

4.2.1. Maßnahmen und Programme zur Förderung der beruflichen Weiterbildung

Entwicklung des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes (AFBG)

Das von Bund und Ländern gemeinsam finanzierte AFBG sichert einen individuellen Rechtsanspruch auf Förderung von beruflichen Aufstiegsfortbildungen, d. h. von Meisterkursen oder anderen auf einen vergleichbaren Fortbildungsabschluss vorbereitenden Lehrgängen. Das AFBG unterstützt die Erweiterung und den Ausbau beruflicher Qualifizierung, stärkt damit die Fortbildungsmotivation des Fachkräftenachwuchses und bietet über den Darlehensteilerlass hinaus für potenzielle Existenzgründer einen Anreiz, nach erfolgreichem Abschluss der Fortbildung den Schritt in die Selbstständigkeit zu wagen und Arbeitsplätze zu schaffen.

Ausweislich der im Juli 2010 erschienenen AFBG-Bundesstatistik betrug 2009 die Zahl der Geförderten rund 158.000, ein Anstieg im Vergleich zu 2008 um rund 12,9 Prozent (2008: 140.000 Geförderte). Knapp 59.000 (37 Prozent) Geförderte nahmen an einer Vollzeitmaßnahme teil, rund 99.000 (63 Prozent) an einer Teilzeitmaßnahme. Gegenüber 2008 stieg die Zahl der Vollzeitgeförderten um 18 Prozent, die der Teilzeitgeförderten um 10 Prozent. 82 Prozent der Geförderten waren zwischen 20 und 35 Jahre alt. Den größten Anteil dabei hatten mit fast 35 Prozent die zwischen 25 bis 29 Jahre alten Teilnehmer und Teilnehmerinnen, gefolgt von den 20- bis 24-jährigen (33 Prozent) und den 30- bis 34-jährigen (15 Prozent). 31 Prozent der Geförderten waren Frauen. Fortbildungsabschlüsse im Bereich Industrie und Handel nahmen mit rund 80.000 Geförderten (50 Prozent) die Spitzenstellung ein. Im Handwerksbereich, wo die Quote derer, die sich später selbstständig machen, besonders hoch ist, waren rund 47.000 Geförderte (knapp 30 Prozent) zu verzeichnen.

Das AFBG wird zu 78 Prozent vom Bund und zu 22 Prozent von den Ländern finanziert. 2010 wurden für das AFBG allein vom Bund insgesamt rund 149 Millionen EURO (2009: 138 Millionen EURO) gezahlt. Die Länder beteiligten sich am AFBG mit rund 42 Millionen EURO (2009: 39 Millionen EURO). Der Bundesanteil am AFBG wird zu 100 Prozent vom BMBF getragen. Seitens der Kreditanstalt für Wiederaufbau wurden im Rahmen des AFBG 2010 rund 281 Millionen EURO (2009: rund 226 Millionen EURO) verausgabt.

Bildungsprämie

Im Rahmen des BMBF-Programms „Bildungsprämie“ wird individuelle berufliche Weiterbildung derzeit mit zwei Komponenten gefördert: Nutzer und Nutzerinnen können einmal jährlich einen Prämiengutschein in Höhe von maximal 500 EURO erhalten, wenn ihr zu versteuerndes Jahreseinkommen 25.600 EURO/51.200 EURO nicht übersteigt und sie die Hälfte der Maßnahmekosten tragen. Dieser Programmteil wird aus dem ESF kofinanziert. Bis zum 31. Dezember 2010 belief sich die Nachfrage auf insgesamt 70.503 ausgegebene Prämiengutscheine.

Zweite Komponente der Bildungsprämie ist das Bildungssparen, welches nach einer Gesetzesänderung im Fünften Vermögensbildungsgesetz erlaubt, zur Finanzierung von Weiterbildung Mittel in Höhe der entstehenden Kosten aus den mit Arbeitnehmersparzulage geförderten Anspargutgaben zu entnehmen, auch wenn die Sperrfrist noch nicht abgelaufen ist. Die beiden Komponenten sind kumulativ anwendbar.

Bis zum Dezember 2010 wurden fast 570 Beratungsstellen bundesweit eingerichtet, in denen Weiterbildungsinteressierte durch zertifizierte Berater und Beraterinnen zur Bildungsprämie beraten werden. Die Beratungsstellen erhalten einen Festbetragszuschuss.

Für den Förderzeitraum von drei Jahren stehen insgesamt 45 Millionen EURO zur Verfügung; die Laufzeit der Förderung begann am 1. Dezember 2008 und endet am 30. November 2011.

SGB-geförderte Weiterbildung

Aus- und Weiterbildungsförderung sind Kernelemente der aktiven Arbeitsmarktpolitik. In 2010 haben die Agenturen für Arbeit einschließlich der Arbeitsgemeinschaften und zugelassenen kommunalen Trägern rund 8,4 Milliarden EURO in die Aus- und Weiterbildung junger und erwachsener Menschen investiert. Davon wurden rund 3,3 Milliarden EURO allein in die Weiterbildungsförderung investiert.

- **Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW)**
  Bis Oktober 2010 sind 401.200 Eintritte in berufliche Weiterbildung erfolgt (darunter 170.300 Frauen) Es gab 213.600 Eintritte (darunter 87.800 Frauen) in BA-geförderten Weiterbildungen im Rechtskreis SGB III und 188.100 Eintritte (darunter 87.800 Frauen) in BA-geförderten Weiterbildungen im Rechtskreis SGB II.

- **Programm WeGebAU (Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen)**
  Das Programm „WeGebAU“ der BA fördert die Weiterbildung älterer und geringqualifizierter Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen. Mit dem zweiten Konjunkturprogramm der Bundesregierung wurde das Programm befristet bis Ende 2010 auf alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ausgeweitet, deren Berufsausbildung oder letzte öffentlich geförderte Weiterbildung mindestens vier Jahre zurückliegt. Hierzu wurde der Mitteleinsatz für das Programm im Jahr 2009 um 200 Millionen EURO auf insgesamt 400 Millionen EURO erhöht. Auch 2010 standen 400 Millionen EURO für WeGebAU zur Verfügung. Bis Oktober 2010 konnten im Rahmen der WeGebAU-Förderung 69.400 Personen (darunter 26.400 Frauen) gefördert werden. Auch 2011 wird das Programm fortgeführt. Hierfür stehen wie in den Jahren vor den Konjunkturprogrammen wieder 250 Millionen EURO im Haushalt zur Verfügung.

- **Initiative zur Flankierung des Strukturwandels**
  Zusätzlich zu den bestehenden Förderprogrammen hat die BA in 2010 eine Initiative zur Flankierung des Strukturwandels gestartet, mit der arbeitslosen Geringqualifizierten der Erwerb von anerkannten Berufsabschlüssen oder von Teilqualifikationen in solchen Berufsfeldern ermöglicht werden soll, die am Arbeitsmarkt besonders nachgefragt werden. Dafür hat die BA 250 Millionen EURO zur Verfügung gestellt. Bis November 2010 konnten insgesamt 34.400 Personen gefördert werden (darunter 13.400 Frauen). Das Programm wird auch in 2011 fortgeführt, hierzu wurde das Budget auf 350 Mio. EURO aufgestockt.

- **Förderung von Qualifizierung während der Kurzarbeit und Transferkurzarbeit**
  Beschäftigte während der Kurzarbeit oder während Transferkurzarbeit können an Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmen, die über den Europäischen Sozialfonds mitfinanziert werden. Diese verhelfen den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen zu einer Anpassung ihrer beruflichen Fähigkeiten an die ständig wandelnden Arbeitsplatzanforderungen und zu einem insgesamt höheren Qualifikationsniveau. Die Qualifizierungsmaßnahmen dienen somit der Erhöhung der allgemeinen Beschäftigungsfähigkeit und leisten über die aktuelle Tätigkeit hinaus einen Beitrag zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit und zur Sicherung des Fachkräftebedarfs. Bis Oktober 2010 wurden insgesamt 67.146 Personen gefördert (davon 10.597 Frauen).

- **Sozialpartner-Richtlinie**
  Mit der Sozialpartner-Richtlinie „weiter-bilden“ sollen die Anstrengungen der Sozialpartner zur Stärkung der Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten und Unternehmen unterstützt werden. Die Förderung zielt auf die Umsetzung von Qualifizierungstarifverträgen beziehungsweise von den jeweiligen Sozialpartnern getroffenen Vereinbarungen zur Weiterbildung. Dafür werden bis 2013 insgesamt 140 Millionen EURO an ESF- und Bundesmitteln zur Verfügung gestellt. Gefördert werden können Maßnahmen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für betriebliche Weiterbildung und Weiterbildungsmaßnahmen in Betrieben. Näheres unter www.esf.de und www.regiestelle-weiterbildung.de.

- **Mobilitäts-Richtlinie – Berufsbildung ohne Grenzen**
  Mit dem Programm „Berufsbildung ohne Grenzen“ soll ein Beratungsnetzwerk aufgebaut werden, um eine betriebliche Mobilitätskultur zu unterstützen. Dafür werden bei bundesweit 36 Industrie- und Handelskammern sowie Handwerkskammern über einen Zeitraum von 4 Jahren Mobilitätsberater gefördert, die interessierte Unternehmen, Auszubildende und junge Fachkräfte über Mobilitätsmaßnahmen zu Lern- und Arbeitszwecken informieren und beraten. Die Projekte werden durch eine Koordinierungstelle beim DIHK und ZWH unterstützt.

- **Richtlinie zur Personalentwicklung in der Sozialwirtschaft „rückenwind“**
  Die Sozialwirtschaft ist einer der großen Wirtschaftsbereiche in Deutschland. Allein in den Einrichtungen der Freien Wohlfahrtspflege arbeiten hauptberuflich rund 2,2 Millionen Menschen. Die demografische Entwicklung stellt die Sozialwirtschaft vor zwei große Herausforderungen: Als Wachstumsbranche werden soziale Dienstleistungen mit steigender Lebenserwartung der Bevölkerung zunehmend nachgefragt. Die wachsenden Aufgaben muss die Sozialwirtschaft vor dem Hintergrund eines sinkenden Arbeitskräfteangebots bewältigen. Im Rahmen des aus ESF- und Bundesmitteln geförderten Programms „rückenwind“ werden nachhaltige Strategien für die Personalentwicklung in der Sozialwirtschaft entwickelt und erprobt. Damit soll beispielsweise die Verbleibsdauer der Beschäftigten im Beruf erhöht und qualifizierte Fachkräfte für die Sozialwirtschaft gewonnen werden. Das Programm „rückenwind“ wurde gemeinsam mit der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege entwickelt und ist bis 2013 mit 60 Millionen EURO ausgestattet. Nähere Informationen unter www.bagfw-esf.de.

4.2.2. Weiterbildung und Lebenslanges Lernen

Entsprechend den weiterbildungspolitischen Zielen der Bundesregierung hat das BMBF seine Weiterbildungsaktivitäten ausgebaut.

Bereits 2008 hat das BMBF für Forschungs- und Entwicklungsaufgaben im Bereich Alphabetisierungsarbeit und Grundbildungsarbeit mit Erwachsenen einen Förderschwerpunkt eingerichtet.[100] Bis 2012 werden über 100 Projekte gefördert.

Mit dem Förderprogramm „Lernen vor Ort"[101] wurde zudem ein Programm aufgelegt, um regionale Bildungsstrukturen zu stärken.

Dabei unterstützt das BMBF gemeinsam mit 120 Stiftungen in einer für den Bildungsbereich neuartigen öffentlich-privaten Partnerschaft insgesamt 40 Kreise und kreisfreie Städte bei der Entwicklung eines kommunalen Bildungsmanagements. Bislang haben sich 43 Stiftungen in einem nationalen Stiftungsverbund zusammengeschlossen. Darüber hinaus sind 77 weitere Stiftungen in die Aktivitäten vor Ort eingebunden.

Im Programm geht es darum, ein überschaubares kommunales Bildungssystem zu entwickeln, dessen Teile systematisch aufeinander abgestimmt sind und das erfolgreiche Bildungsbiographien für alle Bürgerinnen und Bürger ermöglicht.

Vier grundlegende Aktionsfelder bilden den Kern des Programms:

- **Das kommunale Bildungsmanagement, das die vielfältigen Bildungs- und Beratungsangebote sowie die zahlreichen Initiativen in den verschiedenen Handlungsfeldern aufeinander abstimmt und koordiniert.**
- **Das kommunale Bildungsmonitoring, das mit klaren Fakten und regelmäßigen Berichtssystemen die Wirkungen der Bildungs- und Beratungsangebote in allen Bereichen der Bildung offen legt und Handlungsbedarfe deutlich macht.**
- **Die Bildungsberatung, die dazu beitragen soll, dass alle Bürger und Bürgerinnen an jeder Bildungsstation in der individuellen Biographie darin unterstützt werden, Bildungs-, Ausbildungs- und Berufsentscheidungen auf einer gut vorbereiteten Informationsbasis eigenständig treffen zu können.**
- **Die Bildungsübergänge, bei denen das gelingende Management der Schnittstellen zwischen den verschiedenen Lebensphasen, Bildungsphasen und Bildungsinstitutionen im Vordergrund steht.**

Das Programm zielt auf Strukturbildung und Reorganisation, damit das Bildungswesen vor Ort in seinen Teilbereichen systematisch aufeinander abgestimmt ist.

Nach einem Jahr Laufzeit zeichnet sich ab, dass der Ansatz bei der Strukturentwicklung im Bildungswesen und die intensive Zusammenarbeit mit den Stiftungen als Akteuren der Zivilgesellschaft eine innovative Herangehensweise auch für die Gestaltung der beruflichen Bildung und der Weiterbildung sind. Der systematischen Verknüpfung der verschiedenen Ebenen beruflicher Bildung mit einem effizienten Übergangsmanagement und optimierten Beratungsangeboten kommt hierbei eine besondere Bedeutung zu.

Die Förderrichtlinie ist im Herbst 2008 bekannt gegeben worden. In einem zweistufigen Auswahlverfahren sind 40 Kreise und kreisfreie Städte ausgewählt worden, die im September 2009 begonnen haben, ein kohärentes Bildungswesen vor Ort zu realisieren. Vorgesehen ist eine Laufzeit von zunächst drei Jahren, an die sich eine zweijährige Transferphase anschließen soll. Für die ersten drei Jahre stehen circa 60 Millionen EURO zu Verfügung, von denen etwa die Hälfte aus dem ESF stammt.

---

100 Vergleiche Berufsbildungsbericht 2010, Seite 46

101 Vergleiche Berufsbildungsbericht 2010, Seite 47

4.3. Zukunftsorientierung des Berufsbildungssystems

Die zukunftsfeste Ausgestaltung der beruflichen Bildung ist eng mit der Frage verbunden, inwieweit es gelingt, sowohl den Qualifikationsbedarf des Individuums als auch der Wirtschaft zu identifizieren und zu befriedigen. Dabei spielt die Ermittlung zukünftiger Qualifikationserfordernisse eine wichtige Rolle (vergleiche Kapitel 4.3.1). Mit der Modernisierung und Neugestaltung von Aus- und Fortbildungsordnungen werden veränderte Qualifikationsanforderungen in der beruflichen Bildung verankert. Kapitel 4.3.2 beschreibt neue und modernisierte Ausbildungsberufe des Jahres 2010. In Kapitel 4.3.3 werden neue und modernisierte Fortbildungsordnungen vorgestellt. Ebenfalls von Bedeutung für eine Zukunftsorientierung des Berufsbildungssystems sind Ergebnisse der empirischen Bildungsforschung. Zur Beantwortung aktueller und möglichst zeitnah zu behandelnden Forschungsfragen der Berufsbildung hat das BMBF – neben der fortlaufenden Berufsbildungsforschung des BIBB – weitere Forschungsaktivitäten initiiert (vergleiche **Kapitel 4.3.4** und **4.3.5**).

4.3.1. Früherkennung von Qualifikationsbedarf

Die Ermittlung zukünftiger Qualifikationserfordernisse ist für eine zukunftsfähige Gestaltung der beruflichen Aus- und Weiterbildung von großer Bedeutung. Das Hauptziel der Qualifikationsfrüherkennung ist es, jene neuen Qualifikationsanforderungen möglichst früh zu ermitteln, die angesichts der sich abzeichnenden Veränderungen in der Berufs- und Arbeitswelt entstehen und in den nächsten drei bis fünf Jahren in der Breite relevant werden könnten.

Seit 1999 fördert das BMBF mit seiner Früherkennungsinitiative die Ermittlung künftiger Qualifikationserfordernisse an Fachkräfte der mittleren Qualifikationsebene. Eine zentrale Rolle spielt hier das Vernetzungsprojekt FreQueNz, welches das BMBF bei der Koordination der Forschungsarbeit unterstützt.

Nach der 2008/09 erfolgten Neuausrichtung der Früherkennungsinitiative konnten Studien über Qualifikationsanforderungen durch „Web 2.0“ sowie das „Internet der Dinge“ (IdD) [102] abgeschlossen werden. Die Studien zum „Internet der Dinge“ verdeutlichen, dass die künftige Entwicklung der betreffenden Qualifikationsanforderungen von der Entwicklung und Vernetzbarkeit der für das IdD konstitutiven Technologien sowie vom Grad der Umsetzung der technologischen Möglichkeiten im jeweiligen Anwendungsfeld abhängt[103].

Seit Januar 2010 wird eine Studie zum Thema „Public Private Health“ durchgeführt, mit der neue oder veränderte Qualifikationsanforderungen aufgrund der strukturellen und technischen Veränderungen im öffentlichen und privaten Gesundheitswesen ermittelt werden sollen.

Das BMAS entwickelt derzeit mit wissenschaftlicher Unterstützung ein Instrumentarium zur Feststellung des aktuellen und zukünftigen Arbeitskräftebedarfs nach Qualifikationen, Branchen und Regionen – einen sogenannten Jobmonitor. Der Jobmonitor wird eine solide Datenbasis bilden, auf deren Grundlage sich zielgerichtete und bedarfsgerechte Maßnahmen zur Sicherung der Arbeitskräftebasis ableiten lassen. Er kann u. a. Unternehmen wichtige Hinweise geben, wo sich Aus- und Weiterbildungsaktivitäten besonders lohnen, um betrieblichen Fachkräftelücken wirksam vorzubeugen. Erste Ergebnisse zum aktuellen Arbeitskräftebedarf werden in einem „Trendreport Arbeitskräftesicherung“ im 3. Quartal 2011 veröffentlicht werden. In einem weiteren Trendreport werden im 1. Quartal 2013 darüber hinaus auch Daten zum zukünftigen Arbeitskräftebedarf aufgezeigt werden.

Arbeitsmarkt der Zukunft: Arbeitskräftebedarf und -angebot bis 2025

BIBB und Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) haben im Jahr 2010 eine neue Modellrechnung zur Entwicklung des Arbeitsmarktes bis zum Jahr 2025[104] vorgelegt. Die Studie betritt methodisches Neuland, da sie die Wege zwischen erlerntem und ausgeübtem Beruf (berufliche Flexibilität) nachzeichnet. Längerfristige Berufsfeld- und Qualifikationsentwicklungen können nun differenzierter aufgezeigt werden.

Die Projektionen zeigen, in welchen Bereichen Fachkräftemangel entstehen könnte und welche Qualifikationsebenen besonders von Arbeitslosigkeit bedroht sein werden.

Demnach droht insbesondere bei den Fachkräften auf der mittleren Qualifikationsebene ein Engpass, da dem nahezu gleich bleibenden Bedarf an Beschäftigten bis 2025 ein zunächst bis 2015 leicht, danach aber deutlicher Rückgang der Erwerbspersonen mit entsprechender Qualifikation gegenüber steht. Zudem scheidet ab dem Jahr 2020 eine steigende Zahl von Fachkräften aus dem Erwerbsleben aus. Bei den Erwerbstätigen ohne Berufsabschluss wird der Bedarf nach den Projektionen von BIBB und IAB bis zum Jahr 2025 leicht zurückgehen. Für diese Gruppe wird es jedoch zunehmend

102 „Internet der Dinge“ beschreibt die technologische Entwicklung, in der beliebige Objekte der realen Welt über digitale Informationen miteinander verbunden werden können. In der industriellen Produktion umfasst es Technologien zur intelligenten Vernetzung einzelner – zuvor zentral gesteuerter – Produktionsprozesse.

103 Sämtliche Abschlussberichte und Zusammenfassungen der Studien zu den Themen „Internet der Dinge“ und „Web 2.0“ finden sich unter www.frequenz.net

104 Vergleiche www.bibb.de/de/55403.htm

schwieriger werden, eine Beschäftigung zu finden. Bei akademischen und hochqualifizierten Fachkräften aus den Naturwissenschaften und einigen technischen Berufen, bei denen Betriebe partiell bereits heute Rekrutierungsprobleme haben, kann es in Zukunft verstärkt zu Engpässen kommen, da gerade diese Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt sehr nachgefragt sind.

Nach den Ergebnissen der Modellrechnung zeichnet sich insbesondere auch in folgenden Berufsfeldern ab, dass der globale Arbeitskräftebedarf der Unternehmen das Arbeitskräfteangebot übersteigen wird: Gesundheits- und Sozialberufe, Rechts-, Management- und wirtschaftswissenschaftlichen Berufe, Verkehrs-, Lager-, Transport-, Sicherheits- und Wachberufen sowie Gastronomie und Reinigungsberufen.

Berufliche Bildung für eine nachhaltige Entwicklung

Mit dem aus dem nationalen Aktionsplan Deutschland zur UN-Dekade abgeleiteten Ziel, Nachhaltigkeit als Leitbild in der beruflichen Bildung zu verankern, fördert das BIBB in Abstimmung mit dem BMBF innerhalb des Förderschwerpunktes Berufliche Bildung für nachhaltige Entwicklung in der zweiten Hälfte der UN-Dekade „Bildung für eine nachhaltige Entwicklung“ 2005–2014 sieben Modellversuche nach § 90 Absatz 3 Nummer 1 d BBiG. Ausgewählt wurden die Bereiche Metall/Elektro mit den Schwerpunkten auf „Erneuerbare Energien“, „Bauen und Wohnen“, „Chemie“ und „Ernährung“. Ziel der Verbundprojekte ist die Schaffung von Verbünden, Modellregionen und Netzwerken sowie die dauerhafte Implementierung des Leitbildes nachhaltiger Entwicklung in den beruflichen Alltag. Die Einzelprojekte fokussieren den Zusammenhang einer nachhaltigen Entwicklung in der beruflichen Bildung mit Arbeits- und Beschäftigungsstrukturen. Qualifizierungsbedarfe und -maßnahmen sowie weitere bildungsrelevante Aspekte werden eingeschlossen. Der Förderschwerpunkt wurde im Jahre 2010 begonnen und ist auf einen Gesamtzeitraum bis zum Jahr 2013 angelegt.

4.3.2. Neue Ausbildungsordnungen

Zum 1. August 2010 sind elf modernisierte Ausbildungsordnungen nach dem BBiG/der HwO in Kraft getreten. Seit 2000 sind somit insgesamt 133 Berufe modernisiert und 50 Berufe neu geschaffen worden. Die Gesamtzahl der staatlich anerkannten Ausbildungsberufe beträgt derzeit 349.

Zu den aktuellen Modernisierungen gehört zum Beispiel die Berufsausbildung zum Milchtechnologen/zur Milchtechnologin. Diese arbeiten vornehmlich in milchverarbeitenden Betrieben, auch in Betrieben der Lebensmittelindustrie, zum Beispiel der Feinkost-, Getränke- oder Süßwarenherstellung, und weiteren verfahrenstechnischen Industriezweigen. Zu den beruflichen Aufgaben gehören zum Beispiel die Herstellung von Konsummilch, Butter, Käse und anderen Milcherzeugnissen unter Einhaltung lebensmittelrechtlicher Vorschriften und produktspezifischer Rezepturen sowie die Steuerung und Überwachung des Produktionsprozesses.

Hervorzuheben sind auch die beiden Berufe in der Geoinformationstechnologie:
Geomatiker /Geomatikerin und Vermessungstechniker/ Vermessungstechnikerin. Diese sind durch gemeinsame Ausbildungsinhalte im ersten Ausbildungsjahr miteinander verbunden. Die Inhalte der beiden Berufe Kartograph/ Kartographin und Bergvermessungstechniker/ Bergvermessungstechnikerin wurden in jeweils einem der beiden Berufe integriert und als eigenständige Berufe aufgehoben.

Geomatiker/Geomatikerinnen verwerten Geodaten wie Vermessungsergebnisse, Luftaufnahmen oder statistische Erhebungen, die sie entweder selbst erfassen oder von anderen Anbietern beziehen. Mithilfe spezieller Software verarbeiten sie die Daten zu Karten und Grafiken, dreidimensionalen Darstellungen und multimedialen Anwendungen.

Die Ausbildung zum Vermessungstechniker/zur Vermessungstechnikerin erfolgt in den Fachrichtungen Bergvermessung und Vermessung.

Vermessungstechniker/Vermessungstechnikerinnen der Fachrichtung Vermessung führen Lage- und Höhenvermessungen im Gelände durch, werten die Messdaten aus und erstellen beziehungsweise aktualisieren aus den gewonnenen Geodaten Pläne, Karten und Kataster.

Vermessungstechniker/Vermessungstechnikerinnen der Fachrichtung Bergvermessung führen Messungen für den Abbau über und unter Tage durch, um Informationen über Rohstofflagerstätten und geologische Gegebenheiten, wie die Beschaffenheit des Gesteins, zu erhalten. Die Ergebnisse werten sie aus und übertragen sie zum Beispiel mit Hilfe von Konstruktionsprogrammen in Pläne und grafische Darstellungen wie Quer- und Längsschnitte, Karten und Register sowie bergmännische Risswerke.

Übersicht über die zum 1. August 2010 in Kraft getretenen Ausbildungsberufe

- **Böttcher/Böttcherin**
- **Büchsenmacher/Büchsenmacherin**
- **Feinwerkmechaniker/Feinwerkmechanikerin**
- **Geomatiker/Geomatikerin**
- **Milchtechnologe/Milchtechnologin**
- **Papiertechnologe/Papiertechnologin**
- **Pferdewirt/Pferdewirtin**
- **Revierjäger/Revierjägerin**
- **Segelmacher/Segelmacherin**
- **Technischer Konfektionär/Technische Konfektionärin**
- **Vermessungstechniker/Vermessungstechnikerin**

4.3.3. Neue und modernisierte Fortbildungsordnungen

Auch im Jahr 2010 wurde das System der bundesrechtlich auf Grund des § 53 BBiG geregelten Aufstiegsfortbildung mit der Erarbeitung neuer und der Novellierung bestehender Fortbildungsordnungen weiterentwickelt. Die Beteiligung von Experten/Expertinnen, die von der Wirtschaft und den Sozialpartner benannt werden, sowie die Orientierung an den gegenwärtigen und für die Zukunft absehbaren betrieblichen Erfordernissen tragen wesentlich zur Arbeitsmarktfähigkeit und damit zur Akzeptanz dieser Fortbildungen bei.

Die Abschlüsse qualifizieren für gehobene Fach- und Führungspositionen und sind auch im Bildungssystem anschlussfähig[105]. Sie eröffnen nach dem Beschluss der KMK vom 6. März 2009 „Hochschulzugang für beruflich qualifizierte Bewerber ohne schulische Hochschulzugangsberechtigung“ und den entsprechenden gesetzlichen Regelungen in den meisten Ländern den allgemeinen Hochschulzugang.

Die Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Fortbildungsabschluss Geprüfter Industriefachwirt und Geprüfte Industriefachwirtin vom 25.6.2010 (BGBl. I. S. 833) berücksichtigt die gewandelten Qualifikationserfordernisse der seit Jahrzehnten etablierten Fortbildung (jährlich circa 2000 Prüfungsteilnehmer). Industriefachwirte arbeiten in industriellen Betrieben unterschiedlichster Wirtschaftszweige. Auf der mittleren Ebene setzen sie Vorgaben der Geschäftsführung zum Beispiel im Personal-, Finanz- und Rechnungswesen, in der Produktions-, Material- oder Absatzwirtschaft um. Die Verordnung knüpft hinsichtlich der Inhalte und der Struktur an andere Fachwirte-Regelungen an.

Die IT-Fortbildungsverordnung vom 3.5.2002 (BGBl. I S. 1547) wurde durch Artikel 1 der Verordnung vom 23.7.2010 (BGBl. I S. 1010) erneut geändert. Neben der Anpassung der Zulassungsvoraussetzungen an die derzeit übliche Verordnungspraxis, womit eine Verkürzung der notwenigen Berufspraxiszeiten verbunden ist, erfolgte eine Aufnahme der von BITKOM, ZVEI, Verdi, IG Metall und DIHK neugestalteten und auf 14 reduzierten Spezialistenprofile (vorher 29). Das Vorliegen dieser Qualifikation ist Voraussetzung für die Zulassung zu den Prüfungen für die Abschlüsse der operativen IT-Professionals. Diese Profile entsprechen nun besser den Arbeitsplatzanforderungen der Praxis.

Nach der Schaffung der neuen Ausbildungsberufe im Bereich des Sports, Sport- und Fitnesskaufmann und Sportfachmann wird mit der Fortbildungsregelung Geprüfter Sportfachwirt/Geprüfte Sportfachwirtin (Verordnung vom 2.11.2010 BGBl. I S. 1490) insbesondere den Absolventen/Absolventinnen dieser Ausbildungsberufe eine berufliche Entwicklungsmöglichkeit zur Verfügung gestellt, die zugleich auch den zunehmenden Professionalisierungsanforderungen im Vereinswesen gerecht wird. Dem Qualifizierungsbedarf in Entwicklung, Leitung und Steuerung von Sportangeboten wird Rechnung getragen. Struktur und Ausgestaltung entsprechen anderen Fachwirte-Verordnungen.

Für die Aufgaben und Tätigkeiten im Bereich der Personaldienstleistungsbranche wurde die Ausbildungsordnung „Personaldienstleistungskaufmann“ 2008 in Kraft gesetzt. Die nun erlassene Fortbildungsordnung zum anerkannten Fortbildungsabschluss „Geprüfter Personaldienstleistungsfachwirt/Geprüfte Personaldienstleistungsfachwirtin vom 23.7.2010 (BGBl. I S. 1035)“ regelt im Wesentlichen die Qualifikationen der Personaldisponenten/Personaldisponentinnen in der Zeitarbeit und die von Leitungspersonal in Niederlassungen von Personaldienstleistungsunternehmen.

Um den Anforderungen an qualifizierte Führungskräfte – insbesondere für die operativen Aufgaben in Lagerung, Versand und Transport gerecht zu werden, wurde die neue Fortbildungsordnung „Geprüfter Logistikmeister/Geprüfte Logistikmeisterin“ erarbeitet (Verordnung vom 25.1.10 BGBl. I S. 26). Sie löst die bisherige Fortbildungsordnung „Meister/-in für Lagerwirtschaft“ aus dem Jahr 1991 ab. Damit liegt für einen zentralen Bereich der Logistik ein modernes, anspruchsvolles Fortbildungsprofil vor. Voraussetzung für die Zulassung zur Prüfung sind ein anerkannter Abschluss in einem Ausbildungsberuf und einschlägige Berufspraxis im Bereich Logistik.

Mit der Neuordnung des Fortbildungsabschlusses Geprüfter Industriemeister –Fachrichtung Pharmazie (Verordnung vom 26.8.10, BGBl. I S. 1249) wurde eine der letzten Industriemeisterverordnungen an die seit mehr als zehn Jahren üblichen Strukturen und inhaltliche Anforderungen sowie an die derzeitigen und absehbaren Arbeitsplatzanforderungen angepasst. Die Absolventen/Absolventinnen sind in der Lage Entscheidungs-, Überwachungs- und Beratungsfunktionen auf den Ebenen chemisch-pharmazeutischer Produktion, Mitarbeiterführung und Organisation zu übernehmen.

Im Zuständigkeitsbereich des BMELV wurden im Jahre 2010 zwei Meisterprüfungsverordnungen neu geschaffen beziehungsweise modernisiert.

Mit der Verordnung über die Meisterprüfung zum anerkannten Fortbildungsabschluss Agrarservicemeister oder Agrarservicemeisterin vom 18. August 2010 (BGBl. I S. 1191) wurde für den 2005 neu geschaffenen Ausbildungsberuf „Fachkraft Agrarservice“ – entsprechend der Forderungen

105 In der Untersuchung „Aufstiegsfortbildung und Studium – Bildungs- und Berufsbiografien im Vergleich“; Hrsg.: BMBF, 2011 wird an einzelnen Fortbildungsabschlüssen aufgezeigt in welchem Maße es gelingt berufliche Erfolge zu erringen und auch im Vergleich zu entsprechenden Studienabschlüssen gleichwertige Fach- und Führungspositionen zu erreichen.

des Berufsstandes – eine anspruchsvolle berufliche Fortbildungsmöglichkeit für diesen Bereich neu geschaffen. Durch diese Meisterprüfung (inkl. der Vorbereitung auf die Prüfung) sollen die notwendigen unternehmerischen Kompetenzen von Führungskräften im Bereich der landwirtschaftlichen Lohnunternehmen und spezialisierten landwirtschaftlichen Betriebe herausgebildet und damit letztendlich auch ein wesentlicher Beitrag zur weiteren positiven Entwicklung dieses Wirtschaftszweiges geleistet werden.

Des Weiteren wurde in Reaktion auf die Modernisierung der Ausbildungsregelung für den Beruf Tierwirt/Tierwirtin sowie gestiegener und veränderter Anforderungen der Praxis an Führungskräfte in diesem Bereich eine Novellierung der Meisterprüfungsverordnung in diesem Beruf vorgenommen. Mit der Verordnung über die Meisterprüfung zum anerkannten Fortbildungsabschluss Tierwirtschaftsmeister oder Tierwirtschaftsmeisterin vom 18. August 2010 (BGBl. I S. 1186) wurde ein modernes und attraktives Fortbildungsangebot für potenzielle Führungskräfte sowie Unternehmer im Bereich der Tierwirtschaft geschaffen.

Entsprechend dem seit einigen Jahren verfolgten bildungspolitischen Konzept sind diese Meisterfortbildungsprüfungen auf eine erweiterte berufliche Handlungsfähigkeit ausgerichtet, die sich vor allem auf die Herausbildung unternehmerischer und konzeptioneller Kompetenzen in der Fortbildung konzentriert.

Mit diesen Fortbildungsregelungen wird außerdem das notwendige hohe Niveau der beruflichen Kompetenzen (fachliche Eignung) von Ausbildern und Ausbilderinnen in diesen Berufen sichergestellt.

4.3.4. Entwicklungen in der Berufsbildungsforschung des BMBF

Mit Blick auf die Komplexität der für die Berufsbildungspolitik entscheidungsbeeinflussenden Faktoren und Rahmenbedingungen bilden auch die Erkenntnisse der Berufsbildungsforschung eine Grundlage für die politische Entscheidungsfindung. Ziel der im Rahmen der Berufsbildungsforschungsinitiative (BBFI) geplanten Forschungsvorhaben ist es, Informationen, Daten und Vorschläge in Form von Expertisen und empirischen Untersuchungen für bildungspolitisches Handeln zu generieren. Die Initiative ist inhaltlich und organisatorisch als lernendes System konzipiert, das sich kontinuierlich an den bildungspolitischen Anforderungen ausrichtet.

In 2010 wurden vier neue Forschungsprojekte im Rahmen der Initiative gestartet und fünf Projekte abgeschlossen. Abgeschlossen wurden die Projekte „Evaluierung des Berufsorientierungsprogramms (BOP) in überbetrieblichen und vergleichbaren Berufsbildungsstätten“, „Gutachten zu Angebot und Nutzung teilnehmerfinanzierter Ausbildungsangebote in BBiG/HwO-Berufen bei privaten Bildungsträgern“, „Bildungs- und Berufsbiographien von Absolventen der beruflichen Fortbildung und Hochschulabsolventen entsprechender Fachrichtung“, „Zugangswege junger Menschen mit Behinderung in Ausbildung und Beruf“[106]. Und „Gewinnung von ehrenamtlichen Prüfern in der Berufsbildung“.

Neu gestartet sind Projekte zur Anrechnung von beruflichen Vorqualifikationen, zur Umsetzung der Prüfungsbestimmungen von Fortbildungsordnungen und zur Berufsorientierung von Jugendlichen mit schlechteren Startchancen im europäischen Vergleich, die voraussichtlich alle in 2011 abgeschlossen werden.

Zur Veröffentlichung der Studien, Expertisen und Gutachten der Berufsbildungsforschungsinitiative hat das BMBF in 2009 die Reihe ‚Berufsbildungsforschung‘ aufgelegt. In 2010 ist Band 9 „Innovationspotenziale des Ausbildungsplatzprogramms Ost“ erschienen und Band 10 „Aufstiegsfortbildung und Studium: Bildungs- und Berufsbiografien im Vergleich“ zur Veröffentlichung vorbereitet worden. Damit setzt das BMBF seinen Beitrag zur Berufsbildungsforschung fort, stärkt in diesem Bereich die Transparenz seiner Forschungsaktivitäten und verdeutlicht, dass seine Entscheidungen Evidenz basiert getroffen werden.

In 2011 wird das BMBF weitere Studien initiieren. Vorgesehen sind unter anderem Projekte in den Feldern Zulassungs- und Anrechnungsvorschriften von Fortbildungsordnungen und Qualitätssicherung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung.

Im Rahmen der Forschungsförderung hat das BMBF in 2010 die Arbeit der Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz (AG BFN)[107]unterstützt. Ziel der AG BFN ist die Förderung des Informationsaustausches in der Berufsbildungsforschung sowie der wissenschaftlichen Zusammenarbeit. Dazu werden regelmäßig Workshops und alle zwei Jahre ein Forum zu aktuellen Themen der Berufsbildungsforschung veranstaltet. Für 2011 sind wissenschaftliche Veranstaltungen zum Thema Übergangsmanagement und Akademisierung der Berufsbildung geplant.

---

106 Vergleiche www.bmbf.de/de/13567.php

107 Vergleiche www.agbfn.de

4.3.5. Kompetenzmessung in der beruflichen Bildung

Mit der geplanten BMBF Forschungsinitiative „Technologieorientierte Kompetenzmessung in der beruflichen Bildung (Technology-Oriented Assessment of skills and competencies in VET – ASCOT)“ soll die Methodenentwicklung zur Feststellung beruflicher Handlungskompetenzen vorangetrieben werden.

Ziel der Forschungsinitiative ist es, empirisch abgesicherte Kompetenzmodelle und Testinstrumente für ausgewählte Berufe in quantitativ bedeutsamen Berufsfeldern zu entwickeln, um so ein qualitätsorientiertes, leistungsfähiges und auch im internationalen Vergleich kompetitives Berufsbildungssystem in Deutschland zu verstärken. Damit greift die Forschungsinitiative eine länger andauernde Diskussion auf den Ebenen der Wissenschaft und der Bildungspolitik um die Machbarkeit der validen Messung beruflicher Kompetenzen mit Hilfe neuer technologiebasierter Messverfahren auf.

Berufliche Handlungskompetenz setzt sich zusammen aus berufsfachlichen und berufsübergreifenden Kompetenzen. Im Rahmen der ersten nationalen Förderbekanntmachung[108] steht daher die Messung von berufsfachlichen sowie berufsübergreifenden Kompetenzen im Vordergrund. Entsprechende Messverfahren sollen für die Berufe Kfz-Mechatroniker/in, Elektroniker/in für Automatisierungstechnik, Industriekaufmann/-frau und Gesundheits- und Krankenpfleger/-in entwickelt werden. Ergänzend sollen allgemeine Kompetenzen und Kontextfaktoren mit erhoben werden, um die Messergebnisse im Anschluss umfassend interpretieren zu können.

Diese Forschungsinitiative baut dabei auf bisherigen Erfahrungen und Entwicklungen im Bereich der Kompetenzmessung auf, beispielsweise der Vorstudie zur Vorbereitung eines VET-LSA, dem DFG-Schwerpunktprogramm „Kompetenzmodelle zur Erfassung individueller Lernergebnisse und zur Bilanzierung von Bildungsprozessen“ sowie der empirischen Bildungsforschung. So haben vorherige Studien gezeigt, dass technologieorientierte Messinstrumente zur Erfassung beruflicher Handlungskompetenz in ausgewählten Berufen besonders geeignet ist. Hierbei geht es insbesondere um die technisch-funktionale Umsetzung beziehungsweise Abbildung von Arbeits- und Geschäftsprozessen. Welche Kombinationen mit anderen Testformaten möglich sind, soll im Rahmen der Projekte ausgelotet werden. Im weiteren Verlauf der Forschungsinitiative ist die Ausschreibung von spezifischen Forschungsaufträgen vorgesehen, beispielsweise zu der Frage der Nutzbarkeit solcher Verfahren für die Anerkennung informell, non formal oder im Ausland erworbener Kompetenzen.

Ziel der Forschungsinitiative ist ferner, den Prozess der Berufsausbildung transparenter zu machen und gezielte Maßnahmen zur Verbesserung der Ausbildungsqualität zu ergreifen. Es werden die Grundlagen für verbesserte Testverfahren in der Prüfungspraxis und für die Anrechnung informell erworbener Kompetenzen geschaffen. Auch wird eine bessere Einsortierung der deutschen Ausbildung in nationale und internationale Qualifikationsrahmen möglich.

108 Im Frühjahr 2011 wird die erste Förderbekanntmachung veröffentlicht. Der Start der ausgewählten Projekte ist im Sommer geplant.

5. Europäische und internationale Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung

Wie in den vergangenen Jahren war auch im Jahr 2010 die Zusammenarbeit der Mitgliedstaaten der EU dadurch geprägt, einen gemeinsamen Bildungsraum zu schaffen und die Lissabon-Ziele zu realisieren. Zentrales Umsetzungsinstrument war das EU-Programm für Lebenslanges Lernen sowie das gemeinsame „Arbeitsprogramm der EU-Bildungsminister 2010“. Letzteres wurde durch eine Entscheidung des Rates vom Mai 2009 verabschiedet und in einem „Strategischen Rahmen 2020“ auf eine neue Grundlage gestellt. Als übergreifende Ziele wurden insbesondere die Verwirklichung von lebenslangem Lernen und Mobilität zu Lern- und Ausbildungszwecken sowie die Verbesserung der Qualität und Effizienz der allgemeinen und beruflichen Bildung vereinbart. Zur Beobachtung der gesamteuropäischen Fortschritte wurden zudem eine Reihe von „Durchschnittsbezugswerten“ (Benchmarks) vereinbart.

Hervorzuheben sind 2010 zudem die EU-Leitinitiative „Jugend in Bewegung – die Mobilität junger Menschen zu Lernzwecken fördern“ zur Verbesserung der Chancen junger Menschen bei der Beschäftigungssuche und zur Erhöhung der Qualität und Attraktivität der allgemeinen und beruflichen Bildung in Europa, die EU-Initiative „Neue Kompetenzen für Beschäftigung“ sowie die sogenannte Brügge-Erklärung im Rahmen des „Kopenhagen-Prozesses“ zu einer verstärkten europäischen Zusammenarbeit bei der beruflichen Bildung im Zeitraum 2011–2020. Ausgehend von einer globalen Vision für die berufliche Bildung im Jahr 2020 werden in der Brügge-Erklärung folgende vier strategische Ziele genannt:

- **Verbesserung der Qualität und Effizienz der beruflichen Bildung – Erhöhung ihrer Attraktivität und Relevanz,**
- **Lebenslanges Lernen und Mobilität als Realität,**
- **Förderung von Kreativität, Innovation und Unternehmergeist,**
- **Förderung von Gerechtigkeit, sozialem Zusammenhalt und aktiven Bürgersinn.**

Jedem dieser Ziele sind kurzfristige Ziele zugeordnet, die bis 2014 erreicht werden sollen. In einer betrieblichen Berufsausbildung steht Lernen am Arbeitsplatz im Mittelpunkt. Das Brügge Kommuniqué betont diese Form des Lernens – was aus deutscher Sicht zu begrüßen ist. Von Bedeutung sind im Brügge Kommuniqué aber auch die Betonung der Output- und Kompetenzorientierung und die Forderung nach exzellenter Berufsbildung.

In der internationalen Zusammenarbeit ist von Bedeutung, dass insbesondere seitens der OECD stärker als bislang ein Verständnis für die duale Berufsausbildung geweckt und anerkannt wird und eine hohe Studierendenquote per se kein Kriterium für die Qualität eines Bildungssystems darstellt. Das duale System ist vielmehr ein Erfolgsfaktor für den Standort Deutschland.

Internationale Berufswettbewerbe

Wichtige Aufgaben im europäischen und internationalen Austausch in der beruflichen Bildung stellen die europäischen und internationalen Berufswettbewerbe dar. Im Dezember 2010 wurde der zweite europäische Berufswettbewerb in Lissabon durchgeführt. An vier Tagen wetteiferten mehr als 460 junge Auszubildende und Nachwuchskräfte im Alter von 18 bis 25 Jahre aus ganz Europa in etwa 50 Berufsdisziplinen um eine Medaille und beste Platzierungen. Das deutsche Team – von SkillsGermany und dem ZDH – trat in 13 Einzel- und Teamwettbewerben an. Drei Gold-, fünf Silber- und eine Bronzemedaille war die erfolgreiche Bilanz. Die dritten EuroSkills sind für 2012 in Spa, Belgien geplant.

Die EuroSkills sind im Kontext nationaler und internationaler Berufswettbewerbe zu sehen. Die 41. Berufsweltmeisterschaft findet 2011 in London, die 42. Berufsweltmeisterschaft in 2013 in Leipzig statt. BMBF unterstützt sowohl die jugendlichen Wettbewerber und die Experten bei der Teilnahme in London, als auch gemeinsam mit dem Freistaat Sachsen – vertreten durch das Sächsische Ministerium für Arbeit und Wirtschaft – die Ausrichtung der WorldSkills in Leipzig 2013. Zur Umsetzung wurde im Oktober 2010 von der Messe Leipzig und SkillsGermany gemeinsam die WorldSkills Leipzig 2013 GmbH gegründet.

Studie der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) „Learning for Jobs“

Die vergleichende OECD-Studie „Learning for Jobs“ konnte im Sommer 2010 abgeschlossen werden. Ziel dieser Studie war es, die innovationsfördernden Strukturen in 17 Mitgliedstaaten der OECD herauszustellen und damit eine bessere Transparenz und Vergleichbarkeit der beruflichen Aus- und Weiterbildung in den einzelnen Staaten zu ermöglichen.

Die duale Berufsausbildung sei „in Deutschland tief verwurzelt und weltweit anerkannt“, so das Ergebnis der OECD. Die Studie belegt: Die Jugendlichen werden in der dualen

Ausbildung, die Praxis und Theorie verbindet, erfolgreich für den Arbeitsmarkt vorbereitet. Dieses Ansehen verdankt das deutsche System nicht zuletzt dem hohen Kompetenzniveau vieler Berufe, während die Ausbildung in anderen Ländern zum Teil im Tertiärbereich – also Fachschulen, Fachhochschulen und Hochschulen – angesiedelt ist. Weitere Informationen – zum Beispiel die Reports zu den anderen OECD-Staaten – sind unter www.oecd.org/edu/learningforjobs erhältlich.

Europäischer Qualifikationsrahmen (EQR)

Die Bildungsminister der EU und das Europäische Parlament (EP) haben mit dem EQR einen gemeinsamen Referenzrahmen als Übersetzungsinstrument zwischen verschiedenen Qualifikationssystemen und deren Niveaus beschlossen, das zu mehr Transparenz, Vergleichbarkeit und Übertragbarkeit der Qualifikationsbescheinigungen in Europa führen soll. Die EU-Empfehlung zum EQR sieht vor, dass die Mitgliedstaaten ihre Qualifikationsniveaus auf transparente Art und Weise mit den Stufen des EQR verknüpfen.

Entwicklung eines Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR)

In Deutschland haben sich Bund und Länder bereits im Jahr 2007 auf die Entwicklung eines DQR verständigt. Als struktureller Ausgangspunkt wurde eine hohe Kompatibilität zum EQR vorgegeben. Auf dieser Basis wurde im Jahr 2008 gemeinsam mit Vertretern und Vertreterinnen der Sozialpartner sowie der Wissenschafts und Bildungsorganisationen im Arbeitskreis Deutscher Qualifikationsrahmen (AK DQR) ein Diskussionsvorschlag für einen DQR erarbeitet. Dieser wurde Anfang 2009 der Öffentlichkeit vorgestellt und sodann bis Juni 2010 durch Experten in vier Berufs- und Tätigkeitsfeldern (Metall/Elektro, IT, Handel sowie Gesundheit) durch eine beispielhafte Zuordnung von Qualifikationen auf seine Funktionsfähigkeit geprüft.

Die Mitglieder des AK DQR einigten sich am 10. November 2010 auf einen DQR-Entwurf, der BMBF und der KMK Anfang 2011 als Arbeitsergebnis vorgelegt werden soll.

Der gemeinsam erarbeitete Entwurf des AK DQR ist bildungsbereichsübergreifend ausgerichtet, das heißt, er beinhaltet sowohl die Allgemeinbildung, die Berufsbildung als auch die Hochschulbildung. Wie der Europäische Qualifikationsrahmen besteht der DQR-Entwurf aus acht Niveaus, die allgemein über einen Niveauindikator sowie über die erforderlichen Fachkompetenzen und personalen Kompetenzen charakterisiert werden. Sämtliche Niveaus sollen über verschiedene Bildungswege, auch der beruflichen Bildung, zu erreichen sein.

Zentrale Aufgabe des AK DQR wird es künftig sein, einen Leitfaden zu erstellen, der eine Zuordnung von Qualifikationen in der Breite des Deutschen Bildungssystems ermöglicht[109].

Europäisches Leistungspunktesystem für die berufliche Bildung (ECVET)

Am 18. Juni 2009 verabschiedeten das Europäische Parlament und der Rat der Europäischen Union eine Empfehlung zum Leistungspunktesystem in der beruflichen Bildung. Der Zweck dieser Empfehlung ist die Einrichtung eines Europäischen Leistungspunktesystems für die Berufsbildung (ECVET), mit dem die Anrechnung, Anerkennung und Akkumulierung bewerteter Lernergebnisse von Einzelpersonen, die eine Qualifikation erwerben wollen, erleichtert werden soll. Zugleich sollen das allgemeine Verständnis von Lernergebnissen sowie ihre Transparenz und Übertragbarkeit zwischen und gegebenenfalls innerhalb der Mitgliedstaaten verbessert werden. Im Rahmen des lebenslangen Lernens sollen die grenzüberschreitende Mobilität und die Übertragbarkeit von Qualifikationen zwischen verschiedenen Bereichen der Wirtschaft und innerhalb des Arbeitsmarktes gefördert werden. Ferner will ECVET zur Entwicklung und zum Ausbau der europäischen Zusammenarbeit im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung beitragen.

Zur Umsetzung von ECVET in Deutschland erfolgt die Erprobung eines nationalen Leistungspunktesystems in der beruflichen Bildung[110] (DECVET) sowie die Ausrichtung der Mobilitätsförderung im EU-Berufsbildungsprogramm Leonardo da Vinci auf ECVET. Zur Unterstützung der Empfehlung zu ECVET hat das BMBF bei der Nationalen Agentur „Bildung für Europa“ beim BIBB eine Nationale Koordinierungsstelle ECVET eingerichtet.

Die Europäische Kommission fördert im Rahmen des EU-Programms für Lebenslanges Lernen elf Pilot-Projekte zu ECVET, davon drei mit deutscher Federführung sowie eines mit deutscher Beteiligung[111]. Bei der Ausschreibung der EU-Kommission 2010 für ECVET-Projekte haben drei weitere Projekte mit deutscher Federführung und unter Beteiligung der Sozialpartner den Zuschlag erhalten und nehmen ihre Projektarbeit Anfang 2011 auf.[112]

109 Vergleiche www.deutscherqualifikationsrahmen.de

110 Vergleiche hierzu die BMBF-Pilotinitiative „DECVET Entwicklung eines Leistungspunktesystems in der beruflichen Bildung“ in Kapitel 2

111 Vergleiche www.ecvet-projects.eu

112 Institut für Berufliche Bildung, Arbeitsmarkt und Sozialpolitik GmbH: Europäisches Anrechnungssystem für Teilqualifikationen in den Metallberufen: Competence Center EUROPA im Berufsfortbildungswerk des DGB gGmbH: Lebenslanges Lernen und Interprofessionalität in den Gesundheitsfachberufen: IBS Institut für berufliche Bildung und EDV-Schulung GmbH: European Credit System for Commercial Qualifications

ESCO (European Skills, Competencies and Occupations taxonomy)

Die European skills, competences and occupations taxonomy (ESCO) ist eine gemeinsame Initiative der Generaldirektion Beschäftigung und Generaldirektion Bildung. Mittels ESCO soll eine international vergleichbare Taxonomie zur Beschreibung von Beschäftigungsprofilen und Qualifikationserfordernissen für in Europa vorkommende Berufe entwickelt werden, die kompatibel zum EQR sein soll. Wesentliche Ziele sind, die Matching-Prozesse auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern sowie eine stärkere Verbindung zwischen den Arbeitsmarkterfordernissen und den im EQR beziehungsweise DQR abgebildeten Qualifikationen beziehungsweise beruflichen Handlungskompetenzen zu schaffen, um zum Beispiel die grenzüberschreitende Arbeitsmobilität in der EU zu fördern.

Erste Arbeiten an ESCO haben Ende 2009 begonnen und sollen ab 2011 konkret umgesetzt werden; derzeit steht die Bildung der Gremien im Mittelpunkt (Sekretariat, Managementboard, Technische Gruppe, Berufsgruppen).

Fünf Jahre Europass

Ein Ziel der Europäischen Union ist es, die transnationale Mobilität der Bürgerinnen und Bürger im Bildungssystem und auf dem Arbeitsmarkt zu befördern. Mit dem Transparenzinstrument Europass können die europäischen Bürgerinnen und Bürger ihre Qualifikationen in klarer, einheitlicher und international verständlicher Form präsentieren[113]. Der Europass schafft somit die Voraussetzungen dafür, die Transparenz von individuellen Lern- und Berufserfahrungen herzustellen und die Vergleichbarkeit der in den jeweiligen Mitgliedstaaten erworbenen Qualifikationen international möglich zu machen.

Der Europass besteht aus fünf Einzeldokumenten. Das Dachdokument ist der Europass Lebenslauf, den jeder Bürger und jede Bürgerin für seine beziehungsweise ihre Bewerbung verwenden kann. Dieses Europass Dokument wurde EU-weit inzwischen von mehr als 10 Millionen Bürgern und Bürgerinnen erstellt. Ausbildungsaufenthalte im Ausland werden mit dem Europass Mobilität dokumentiert. In Deutschland wurde dieses europäische Transparenzinstrument mit über 73.000 Dokumenten Europass Mobilität im europäischen Vergleich mit Abstand am stärksten genutzt.

Das Nationale Europass Center (NEC) ist verantwortlich für die Ausgabe der Europass Dokumente in Deutschland sowie für deren Bekanntmachung und Verbreitung. Zur Verbreitung des Europass liegen neue zielgruppenspezifische Informationsmaterialien vor, abrufbar über das Downloadcenter der Europass Homepage www.europass-info.de.

2010 feierte der Europass sein fünfjähriges Jubiläum. Den Erfolg des Rahmenkonzepts hat das NEC in Kooperation mit dem bayerischen Staatsinstitut für Schulqualität und Bildungsforschung (IBS) in Bamberg gefeiert. Besondere Beachtung fand das Potential des Europass in Hinblick auf die Kompetenzorientierung und die damit verbundene geplante Verknüpfung mit dem Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) und dem Europäischen Leistungspunktesystems für die Berufsbildung (ECVET).

Information und Beratung zu Auslandsmobilität

Da Vorbereitung und Information wichtige Faktoren für eine erfolgreiche Umsetzung von Mobilitätsphasen sind, ist die Informations- und Beratungsstelle für Praxiserfahrung im Ausland (IBS) seit 1987 als zentrale deutsche Serviceeinrichtung für Fragen rund um die berufliche Auslandsqualifizierung tätig (www.ibs.inwent.org). Im Auftrag des BMBF bietet die IBS einen Überblick über die Vielzahl von Stipendienangeboten und Fördermaßnahmen, die Mobilität zu Lernzwecken unterstützen. Als institutionenübergreifende Schnittstelle bietet die IBS eine Vielfalt von Dienstleistungen, um in Wirtschaft und Gesellschaft Möglichkeiten zur beruflichen Aus- und Weiterbildung im Ausland zu stärken und bekannt zu machen.

EU-Programm für Lebenslanges Lernen

Das bildungspolitische Ziel der EU, die transnationale Mobilität von Lehrenden und Lernenden in allen Bildungsbereichen sowie die Qualität und Effizienz der Bildungssysteme zu befördern, wird durch das EU-Programm für Lebenslanges Lernen unterstützt[114]. Bei einer Laufzeit von sieben Jahren (2007 bis 2013) ist das Programm mit einem Budget von rund 7 Milliarden EURO ausgestattet. Es besteht aus vier Einzelprogrammen, die sich an den Bildungsbereichen Schule (Comenius), Hochschule (Erasmus), Berufsbildung (LEONARDO DA VINCI) und Erwachsenenbildung (Grundtvig) orientieren. Das EU-Bildungsprogramm wird durch ein Querschnittprogramm ergänzt, das insbesondere die Konzeption politischer Maßnahmen unterstützen, die den Sprachenerwerb fördern, die Integration der Medien in Bildungsprozesse voranbringen sowie die Verbreitung von Ergebnissen des Programms unterstützen soll.

Das Programm für Lebenslanges Lernen flankiert den Kopenhagen-Prozess im Bereich der Berufsbildung. Ziel ist es, bis zum Jahr 2013 die Zahl der Jugendlichen, die während ihrer Ausbildung einen Auslandsaufenthalt durchführen, auf 80.000 pro Jahr zu steigern. In Deutschland hat die Zahl der beantragten und bewilligten Auslandsaufenthalte im Rahmen des Einzelprogramms Leonardo da Vinci 2010 im Vergleich zum Vorjahr erheblich zugenommen. Es konnten mehr als

113 Vergleiche www.europass-info.de

114 Vergleiche www.lebenslanges-lernen.eu

11.500 Auszubildende sowie Berufsschülerinnen und Berufsschüler gefördert werden. Darüber hinaus wurden 1.700 Personen am Arbeitsmarkt sowie 1.500 Fachkräfte der beruflichen Bildung gefördert. Das BMBF hat im Jahr 2010 die Mobilität in der beruflichen Erstausbildung mit 3 Millionen EURO aus nationalen Mitteln kofinanziert.

Erhebungen belegen, dass seit Programmbeginn die durchschnittliche Dauer der Auslandsaufenthalte stetig zugenommen hat und mittlerweile 6 Wochen umfasst. Innerhalb der Zielgruppe Erstausbildung kommen gegenwärtig 65 Prozent der Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus dem dualen System. Damit leistet Leonardo da Vinci einen maßgeblichen Beitrag zur Umsetzung der Empfehlung des Innovationskreises berufliche Bildung, die europäische Öffnung der Berufsbildung zu befördern und die Anzahl von Auslandsqualifizierungen zu verdoppeln.

Die institutionelle und systemische Verankerung von Auslandsaufenthalten in der Berufsbildung ist ein zentrales Ziel, um eine nachhaltige Internationalisierung der Ausbildung zu gewährleisten. Zu diesem Zweck wurden 2010 von der Nationalen Agentur „Bildung für Europa“ beim Bundesinstitut für Berufsbildung 44 Zertifikate an Mobilitätsprojekte vergeben. Damit erhöhte sich die Zahl der zertifizierten Einrichtungen im EU-Berufsbildungsprogramm Leonardo da Vinci auf 103. Mit der Zertifizierung sind eine erleichterte Antragstellung und mehr Planungssicherheit für künftige Mobilitätsförderungen verbunden.

Die 2008 im Rahmen von Leonardo da Vinci eingeführte Aktion Partnerschaften wird in Deutschland sehr gut angenommen.

Auch die Innovationstransferprojekte des Einzelprogramms Leonardo da Vinci unterstützen die Umsetzung der Kopenhagen-Ziele. Innovative Lösungen sollen in andere Branchen und Länder transferiert werden und einen Beitrag zur Erschließung des europäischen Bildungsraums leisten. Im Jahr 2010 wurden in Deutschland 30 Projekte mit rund 8,7 Millionen EURO bei einer Laufzeit von maximal zwei Jahren gefördert.

Bilaterale Austauschprogramme in der beruflichen Bildung

Mit dem Ziel, die grenzüberschreitende Zusammenarbeit im Bereich der beruflichen Bildung zu intensivieren, fördert das BMBF bilaterale Austauschprogramme in der beruflichen Bildung mit Frankreich, den Niederlanden, Großbritannien und Norwegen. Durch den Aufbau dauerhafter grenzüberschreitender Kooperationsstrukturen und die gleichzeitige Stärkung der Zusammenarbeit relevanter Berufsbildungsakteure werden berufliche Lernerfahrungen während der Lehre unterstützt.

Für die Programmkoordination mit Großbritannien, den Niederlanden und Norwegen ist in Deutschland InWEnt – Internationale Weiterbildung und Entwicklung gGmbH – verantwortlich. Das Deutsch-Französische Austauschprogramm in der beruflichen Bildung wird seit 1980 vom Deutsch-Französischen Sekretariat durchgeführt. Im Jahr 2010 konnten insgesamt circa 2500 deutsche Teilnehmer und Teilnehmerinnen im Rahmen dieser Programme gefördert werden. Dank der deutlichen Einbeziehung der Wirtschaft weisen die Austauschprojekte einen hohen Praxisbezug auf und tragen damit zu einem hohen fachlichen Kompetenz gewinn bei den Auszubildenden bei. Das den bilateralen Austauschprogrammen zugrundeliegende Prinzip der Gegenseitigkeit leistet einen entscheidenden Beitrag zur grenzüberschreitenden Vernetzung und zum Erfahrungsaustausch der beteiligten Akteure.

Auch das Deutsch-Israelische Programm zur Zusammenarbeit in der Berufsbildung, das vom BMBF gemeinsam mit den israelischen Partnern getragen wird, hat die Weiterentwicklung der Berufsbildung in beiden Ländern zum Ziel. Das Programm, mit dessen Durchführung ebenfalls InWEnt beauftragt ist, ermöglicht es Fach- und Führungskräften im Bereich der beruflichen Bildung seit nunmehr 41 Jahren, Erfahrungen auszutauschen und innovative Ansätze und Produkte in der Berufsbildung zu entwickeln und in der Praxis zu erproben. Im Jahr 2010 konnten u. a. ein bilaterales Projekt zum Thema „Kompetenzrahmen und Kreditpunkte im IT-Sektor“ abgeschlossen und eine Studienreise zum Thema „Umwelttechnologien: Aus- und Weiterbildung im Bereich Solar- und Windenergie“ umgesetzt werden.

Qualitätsentwicklung in der Berufsbildung in Europa fördern

Der zunehmend spürbare Mangel an Fachkräften auch auf dem deutschen Arbeitsmarkt macht es notwendig, sich mit den anderen Mitgliedsstaaten der Europäischen Union auf eine gemeinsame Kultur der Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung zu verständigen. Die Kommission und der Rat legten mit der Empfehlung zum Europäischen Bezugsrahmen für die Qualitätssicherung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung (EQAVET)[115] im Juni 2009 hierzu die Grundlagen. Diese Empfehlung beinhaltet kein spezifisches Qualitätsmodell, sie beschreibt vielmehr Kriterien, den Zyklus für einen systematischen Qualitätssicherungsprozess sowie Referenzindikatoren, mit deren Hilfe nationale Maßnahmen zur Qualitätssicherung wie auch denen von Anbietern beruflicher Aus- und Weiterbildung geplant, durchgeführt, gemessen und optimiert werden können. In diesem Prozess werden der Europäische Qualifikationsrahmen (EQR), der Europäische Bezugsrahmen für die Qualitätssicherung in der beruflichen

115 European Quality Assurance in Vocational Education and Training

Aus- und Weiterbildung (EQAVET), das EU-Programm für Lebenslanges Lernen (LLL) und das europäische Netzwerk für Qualitätssicherung in der Berufsbildung (ENQA-VET)[116] verbunden. Im Zuge der Gründung des Netzwerkes ENQA-VET, die 2005 unter Mitwirkung eines Großteils der Mitgliedstaaten erfolgte, entstand auch die Deutsche Referenzstelle für Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung (DEQA-VET). Diese wurde im August 2008 beim Bundesinstitut für berufliche Bildung angesiedelt. War die Einrichtung einer Referenzstelle bis 2010 für die Mitgliedsstaaten fakultativ, so ist sie nun mit der neuen EQAVET-Recommendation für die Mitgliedsstaaten verpflichtend.

Der Europäische Bezugsrahmen für Qualitätssicherung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung (EQAVET) ist als „Werkzeugkasten" zu verstehen, aus dem die verschiedenen Anwender die Indikatoren auswählen, die ihnen für die Anforderungen ihres jeweiligen Qualitätssicherungssystems relevant erscheinen. Die vorgeschlagenen Indikatoren sind dabei als Orientierungshilfe gedacht. Sie ersetzen nicht die bestehenden Qualitätssicherungssysteme, sondern ergänzen diese und können von den Anwendern des Bezugsrahmens im Einklang mit den nationalen Gegebenheiten ausgewählt und angewandt werden.

Weiterbildung mit europäischer Dimension

Das Europäische Zentrum für die Berufe in der Denkmalpflege in Thiene bietet theoretische und praktische Weiterbildungen in vier Sprachen – Deutsch, Englisch, Französisch und Italienisch – an und fördert den Dialog zu Konzepten und Herausforderungen in der europäischen Denkmalpflege. Das BMBF vergibt seit 1985 jährlich Stipendien an Gesellen und Meister in den Bereichen Maler/Lackierer, Steinmetz, Tischler, Stuckateur und Metallbauer für einen dreimonatigen Fortbildungskurs. Auch im Frühjahr 2010 konnten 19 junge Deutsche an dem Intensivkurs in Thiene teilnehmen und gewerkeübergreifend in einem internationalen Kontext Restaurationstechniken erlernen und festigen.

Berufsbildungsexport

Weltweit wächst der Bedarf nach gut ausgebildeten Fachkräften und damit nach beruflicher Aus- und Weiterbildung eine entscheidende Voraussetzung für wirtschaftliche Entwicklung und internationale Wettbewerbsfähigkeit. Besonders in wirtschaftlich dynamischen Ländern und Regionen wie China, Indien, Russland oder dem Nahen Osten stellt der akute Mangel an Fachkräften mittlerweile eine ernst zu nehmende Gefahr für weiteres Wirtschaftswachstum dar. Deutschland verfügt über herausragende Stärken in der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen „made in Germany" werden daher weltweit zunehmend nachgefragt.

116 European Network for Quality Assurance in Vocational Education and Training

Der Export von beruflicher Aus- und Weiterbildung entwickelt sich mehr und mehr zu einem Zukunftsmarkt. Über die kulturell politische Dimension der internationalen Berufsbildungskooperation hinaus, bietet diese Situation für Deutschland die Chance eines mehrfachen, wirtschaftlichen Nutzens: Ein direkter wirtschaftlicher Nutzen ist durch den Export von Dienstleistungen der deutschen Anbieter von Aus- und Weiterbildung – unterstützt durch die Berufsbildungsaktivitäten der Deutschen Auslandshandelskammern – zu erzielen. Der Export von deutschen Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen ermöglicht zudem einen Hebeleffekt für die deutsche Industrie, da der Export von Gütern zum Beispiel im Maschinenbau oder in der Automobilindustrie oft die Existenz von gut ausgebildeten Fachkräften im Ausland zwingend voraussetzt. Gut ausgebildete Fachkräfte können daher eine Eintrittskarte für weitere Exporte deutscher Waren darstellen. Zur Unterstützung deutscher Anbieter von Aus- und Weiterbildung bei der Erschließung dieser Kooperationsmöglichkeiten und des damit verbundenen Marktpotentiales fördert das BMBF seit 2009 eine Reihe von Verbundprojekten zum Berufsbildungsexport. Diese Förderung wurde 2010 weiter ausgebaut.

Die große wirtschaftliche Bedeutung des deutschen Bildungsexports wurde 2010 auch in einer erstmals von iMOVE (International Marketing of Vocational Education) initiierten Studie bestätigt. iMOVE ist die 2001 vom BMBF eingerichtete Initiative zur Unterstützung deutscher Bildungsanbieter bei deren Engagement auf internationalen Märkten. iMOVE unterstützt die vorwiegend klein- und mittelständischen Bildungsunternehmen bei der strategischen Planung und Realisierung ihres Engagements im Ausland mit einem umfangreichen Service. Mit der Marke „Training – Made in Germany" wirbt iMOVE im Ausland für deutsche Kompetenz in der beruflichen Aus- und Weiterbildung.

Das Auslandsgeschäft wird sich für deutsche Anbieter von Aus- und Weiterbildung besser entwickeln als das Inlandsgeschäft. Das ergab die aktuelle Ausgabe des Trendbarometers Exportbranche Aus- und Weiterbildung, das iMOVE seit 2007 in Kooperation mit dem F.A.Z.-Institut herausgibt.

Stand und Perspektiven der beruflichen Bildung in der entwicklungspolitischen Zusammenarbeit

Armut und Bildungsarmut gehen Hand in Hand. Durch eine arbeitsmarktorientierte Aus- und Weiterbildung erhalten Menschen die Chance, Einkommen zu erzielen und der Spirale von Armut und Abhängigkeit zu entkommen. Zudem ist jedes Land auf qualifizierte Facharbeiter angewiesen, um eine selbsttragende und breitenwirksame wirtschaftliche Entwicklung zu entfalten.

In der überwiegenden Anzahl der Entwicklungs- und Schwellenländer gibt es weder ausreichende Berufsbildungssysteme noch sind diese hinreichend nachfrageorientiert oder beschäftigungsrelevant ausgerichtet. Ferner fehlt es zumeist an adäquaten Weiterbildungsmöglichkeiten für Fach- und/oder Lehrkräfte sowie an einem Prüfungs- und Zertifizierungswesen, das professionellen Standards genügt.

Zudem ist in den Partnerländern der formale Wirtschaftssektor meist nicht in der Lage, ausreichend Arbeitsplätze bereitzustellen. Doch auch im informellen Sektor, einem Parallelmarkt, der sich weitgehend staatlicher Einflussnahme entzieht, bleiben die Potentiale der Menschen vielfach ungenutzt. Da insbesondere arme Bevölkerungsgruppen kaum Zugang zu einer formalen berufsspezifischen Ausbildung haben, sind Qualifizierungsmaßnahmen notwendig, die sich an der konkreten Arbeits- und Lebenswelt der im informellen Sektor Tätigen ausrichten.

Die Förderung der beruflichen Bildung hat in der deutschen Entwicklungszusammenarbeit (EZ) eine lange Tradition und ist seit Herbst 2009 einer der Schlüsselbereiche der Bundesregierung. Sie zielt primär auf die Entwicklung von praxisorientierten Berufsbildungssystemen, die sich am Qualifikationsbedarf der Wirtschaft orientieren. Zusätzlich wird die Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitskräften erhöht und somit deren Chancen auf Einkommen sowie Integration in den formalen Arbeitsmarkt verbessert.

Berufliche Bildung verbunden mit Reformen des Arbeitsmarkts leistet somit einen wichtigen Beitrag zur Erreichung der Millenniumsentwicklungsziele, indem sie zur Erlangung und zum Erhalt von Beschäftigungsfähigkeit beiträgt. Im Jahr 2007 wurde die Schaffung produktiver Vollbeschäftigung und menschenwürdiger Arbeit als neues Unterziel des Millenniumsentwicklungsziels 1 (Halbierung der Armut) beschlossen. Fortschritte in der Geschlechtergerechtigkeit (MDG 3) sollen unter anderem über die Steigerung der Erwerbstätigkeitsquote von Frauen außerhalb der Landwirtschaft erreicht werden. Direkter Bezug der beruflichen Bildung besteht außerdem zu den Entwicklungszielen 2 (Grundschulausbildung für alle), 7 (Umweltschutz) und 8 (weltweite Entwicklungspartnerschaft). Zudem ist das Ziel 3 von Bildung für Alle/Education for All auf den Bereich ‚Learning and life-skills' gerichtet.

In der deutschen Entwicklungszusammenarbeit werden Maßnahmen zur Förderung des Bildungssektors in einem ganzheitlichen Ansatz zusammengeführt. So werden Grundbildung, Sekundar- und Tertiärbildung sowie Berufliche Bildung und Weiterbildung komplementär unterstützt.

Die Förderung der beruflichen Bildung in der deutschen Entwicklungszusammenarbeit orientiert sich an den erfolgreichen Schlüsselmerkmalen der dualen Berufsausbildung in Deutschland, die je nach Partnerland bedarfsgerecht angepasst werden. Zu den Schlüsselmerkmalen der deutschen Berufsbildung gehören:

- **Enge Kooperation von Staat und Wirtschaft**
- **Lernen im Arbeitsprozess**
- **Gesellschaftliche Akzeptanz allgemeinverbindlicher Standards**
- **Qualifizierung von Berufsbildungspersonal**
- **Institutionalisierte Berufsbildungsforschung.**

Ziel des Engagements ist es, über die Vermittlung qualitativ hochwertiger und nachfrageorientierter beruflicher Bildung für eine große Anzahl von Menschen in unseren Partnerländern die Chancen auf Beschäftigung und Einkommen zu erhöhen. Die Ausbildung muss Qualifikationen und Kompetenzen vermitteln, die sowohl dem individuellen Bedarf von Personen als auch der Nachfrage von Unternehmen nach qualifizierten Fachkräften entsprechen. Dabei gilt aktives Lernen am Arbeitsplatz als die effektivste und effizienteste Form Beruflicher Bildung, wobei überbetriebliche Berufs-, Ausbildungs- und einheitliche Prüfungsstandards die Qualität der Qualifikation garantieren. Der Qualifizierung von Berufsbildungspersonal (Lehr- und Ausbildungspersonal, Manager) wird eine wesentliche Rolle zur Sicherstellung hochwertiger Beruflicher Bildung zugemessen. Die Bildungs- und Arbeitsmarktforschung ermöglicht letztendlich die ständige Anpassung der Berufsbildung an die technische, wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung.

Die deutsche Berufsbildungszusammenarbeit unterstützt durch den Mehrebenenansatz[117]

- **die Weiterentwicklung von Berufsbildungssystemen, die den Anforderungen des Arbeitsmarktes Rechnung tragen;**
- **die Unterstützung beim Dialog zwischen Staat, Wirtschaft und Gesellschaft,**
- **die Erarbeitung von Inhalten, Methoden und Abläufen der beruflichen Aus- und Weiterbildung, die sich direkt an der Praxis von Ausbildungsprozessen orientieren und diese einbinden;**
- **die Erarbeitung von überbetrieblichen Berufs-, Ausbildungs- sowie Prüfungsstandards auch anhand von etablierten Aushandlungsmechanismen zwischen Staat, Wirtschaft und Zivilgesellschaft;**

117 Der Mehrebenenansatz umfasst Interventionen auf der Mikro- (bspw. Berufsschulen), Meso-(bspw. Kammern und Verbände) und Makroebene (Beratung bei der Formulierung und Umsetzung nationaler Reformvorhaben, zum Beispiel in Ministerien).

- **die Etablierung von Qualifizierungsprogrammen für Lehrkräfte und Ausbildungspersonal, sowie für Curriculaentwickler, Ausbildungsberater, Schulleiter und Bildungsplaner;**

- **den Aufbau einer strukturierten Arbeitsmarkt- und Berufsbildungsforschung sowie das Management der Schnittstellen zwischen Allgemeinbildungs-, Berufsbildungs- und Beschäftigungssystem.**

Flankiert werden diese Maßnahmen durch den Aufbau und die Ausstattung von Berufsschulen und Technologiekompetenzzentren, die Entwicklung von nachhaltig wirksamen Finanzierungsmodellen, die institutionelle Vernetzung von Arbeitskräfteangebot und –nachfrage sowie der begleitenden Organisationsentwicklung. Darüber hinaus wird die Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitskräften im informellen Sektor durch Qualifizierungsmaßnahmen erhöht und somit deren Chancen auf Einkommen sowie Integration in den formalen Arbeitsmarkt verbessert.

Die ODA[118]-Auszahlungen in diesem Bereich bewegen sich seit 2000 in einer Bandbreite zwischen 65 Millionen und 85 Millionen EURO. Im Jahr 2009 lag die Auszahlung bei 74,6 Millionen EURO, davon kamen 69,3 Millionen EURO aus dem BMZ-Haushalt. Maßnahmen der Berufsbildung werden vom BMZ in circa 80 Entwicklungsländern gefördert.

2009 entfiel fast die Hälfte aller deutschen ODA-Mittel für die Berufliche Bildung auf Asien (46,5 Prozent), gefolgt von Afrika (24 Prozent), Europa (12,4 Prozent) und Lateinamerika (11,6 Prozent). In Low Income Countries fließen 42 Prozent der bilateralen deutschen ODA für Berufliche Bildung, davon 29 Prozent in Least Developed Countries.

Im Rahmen der bilateralen staatlichen Entwicklungszusammenarbeit wurden die Vorhaben der Beruflichen Bildung im Jahr 2009 aus dem BMZ-Haushalt von GTZ (38 Prozent), KfW (18 Prozent), InWEnt[119] (14 Prozent), DED (6 Prozent) und CIM (9 Prozent) durchgeführt. Zudem wurden gezielt spezielle Maßnahmen der Kirchen (10 Prozent), von Nichtregierungsorganisationen (4 Prozent) und UN/UNEVOC gefördert.

Darüber hinaus ist die berufliche Bildung auch mit dem Bereich Nachhaltige Wirtschaftsentwicklung verzahnt, der Privatwirtschaftsförderung, Wirtschaftspolitik und Finanzsystementwicklung umfasst. Im Rahmen der EZ finden daneben auch umfangreiche Berufsbildungsaktivitäten in anderen Schwerpunkten (zum Beispiel Bildung im Bereich Landwirtschaft) statt.

Im internationalen Vergleich ist Deutschland der größte bilaterale Geber zur Förderung beruflicher Bildung. So finanzierte Deutschland im Jahre 2008 26,2 Prozent (beziehungsweise 83,19 Millionen EURO) der weltweiten ODA für berufliche Bildung, gefolgt von Frankreich (19,8 Prozent), Spanien (11,7 Prozent) und Belgien (6,0 Prozent). Insgesamt fließen aus Mitgliedstaaten der EU 80,9 Prozent der bilateralen Mittel für die Berufliche Bildung weltweit beziehungsweise 3,4 Prozent der weltweiten ODA für Bildung insgesamt.

Der seit 2002 jährlich erscheinende UNESCO-Bildungsbericht „Global Monitoring Report“ evaluiert, wie weit sich die Länder den sechs Bildungszielen angenähert haben, die sie nach der Selbstverpflichtung auf dem Weltbildungsforum „Education for All“ (EFA) in Dakar bis 2015 erreichen wollen. Der GMR 2012 wird den thematischen Fokus auf das EFA-Ziel 3 legen und sich der Kompetenzentwicklung von marginalisierten Jugendlichen und Erwachsenen für Beschäftigung und Existenzsicherung widmen. Es soll untersucht werden, welche Rolle berufliche Bildung und ‚second chance education‘ bei der Bekämpfung von Jugendarbeitslosigkeit, Unterbeschäftigung und Steigerung von Einkommen spielen kann. Bei der Erstellung des GMR 2012 zu der voraussichtlichen Thematik ‚Expanding opportunities for the marginalized through skills development‘ ist eine Kooperation zwischen dem BMZ und dem GMR-Team vorgesehen.

118 Official Development Assistance

119 Seit 1. Januar 2001 bündelt die Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH die Kompetenz und langjährige Erfahrung von DED, GTZ und InWEnt.

Gemeinsame Stellungnahme des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung zum Entwurf des Berufsbildungsberichts 2011

Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge hat 2010 noch nicht wieder das Niveau von 2007 und 2008 erreicht, dennoch konnte eine Steigerung der betrieblichen Ausbildungsverträge verzeichnet werden. Ein Beleg dafür, dass der Stellenwert der dualen Ausbildung für die Sicherung des Fachkräftenachwuchses in der betrieblichen Personalplanung gewachsen ist.

Dennoch kann bundesweit noch nicht von einer Entspannung auf dem Ausbildungsmarkt gesprochen werden. Noch immer gibt es Regionen, in denen deutlich mehr Bewerberinnen und Bewerber einen Ausbildungsplatz suchen als entsprechende Plätze von den Unternehmen vor Ort angeboten werden. Ein differenzierter Blick auf die Gruppe derjenigen, die am 30.09. eine Alternative gefunden haben, aber dennoch ihren Wunsch nach Ausbildung bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) aufrechterhalten, belegt zudem, dass hier ein Potenzial an jungen Menschen neben den klassischen „Unversorgten" auf dem Ausbildungsmarkt noch nicht angekommen ist. Zu einer differenzierten Einschätzung des Ausbildungsmarktes gehört zudem die Tatsache, dass es in den neuen Ländern einen demografiebedingten strukturellen Mangel an Bewerberinnen und Bewerbern gibt, was auch den Abbau an Angeboten außerbetrieblicher Ausbildungen rechtfertigt. Dies wird nicht ohne Folgen sein für die Deckung des Fachkräftebedarfs.

Gerade die unterschiedlichen Entwicklungen und Trends auf dem Ausbildungsmarkt verstärken die Notwendigkeit der Einführung einer integrierten Ausbildungsberichterstattung, wie sie der Hauptausschuss bereits seit längerem einfordert. Der Hauptausschuss weist darauf hin, dass die Erhöhung der betrieblichen Ausbildungskapazitäten aus wirtschafts- wie gesellschaftspolitischer Sicht ebenso notwendig ist wie die Steigerung der Attraktivität der dualen Berufsausbildung und zusätzliche Aktivitäten für eine möglichst nahtlose Integration von leistungsschwächeren Jugendlichen in den Ausbildungsmarkt.

Fachkräfte sichern – Potenziale erschließen

Die Deckung des zukünftigen Fachkräftebedarfs ist zu Recht ein Thema, welches mittlerweile auch bundesweit weit oben auf der Agenda steht. Gerade vor dem Hintergrund der zwar tendenziell sinkenden, aber noch immer hohen Arbeitslosigkeit ist dringender Handlungsbedarf angezeigt. Dabei sind die Prognosen regional und sektoral sehr unterschiedlich. Nicht alle Branchen sind gleichermaßen von einer Fachkräftelücke betroffen. Die Auswirkungen des demografischen Wandels und den damit verknüpften Folgen für den Fachkräftemarkt sind bereits jetzt zu spüren.

Es gibt zahlreiche Handlungsmöglichkeiten, um alle vorhandenen Kompetenzen, Fähigkeiten und Begabungspotenziale von Jugendlichen und Erwachsenen besser erschließen zu können. Besonders bedeutende, fachkräfterelevante Faktoren sind die Bereiche der Aus- und Weiterbildung.

Vor allem kleine und mittlere Unternehmen sollten bei dem Erhalt und Ausbau von einer qualitativ hochwertigen Ausbildung mit angemessener Vergütung, guten Arbeitsbedingungen und beruflicher Perspektive unterstützt werden.

Weiterbildung und Qualifizierung muss sowohl für Unternehmen als auch für Beschäftigte mehr zum Selbstverständnis werden. Ein transparenter Weiterbildungsmarkt, nachhaltige Qualifizierungen und individuelle Weiterbildungsberatungen (sowohl für Unternehmen als auch für Beschäftigte) sind nur beispielhafte Handlungsfelder, die eine neue Weiterbildungskultur befördern könnten und damit einen wichtigen Beitrag zur Deckung zukünftiger Fachkräftebedarfe leisten.

Der Hauptausschuss begrüßt, dass die Bundesregierung mit neuen Initiativen auf diese Herausforderung reagieren will. Gleichzeitig mahnt der Hauptausschuss eine gemeinsame Strategie und Operationalisierung der Bundesregierung unter Einbeziehung der Länder und Sozialpartner an, da parallele Aktivitäten verschiedener Ressorts die Gesamtwirkung negativ beeinflussen können.

Den Übergang von der Schule in Ausbildung und Beruf systematisieren

Gerade auch unter dem Blickwinkel des künftigen Fachkräftebedarfs gilt es, den Fokus von den (weniger erfolgreichen) kurativen Maßnahmen des „Übergangssektors" zu verschieben auf präventive Verfahren, die bereits in den 7. oder 8. Klassen einsetzen. Hierzu müssen die Berufsorientierung mit den Elementen Potenzialanalyse, Entwicklung berufsrelevanter Kompetenzen sowie Beratung, Berufswegeplanung und Begleitung optimiert und darauf aufbauend die Übergänge zwischen Schule und Ausbildung beziehungsweise Studium systematisch gestaltet werden. Dies minimiert einerseits falsche Ausbildungs- oder Studienwahlentscheidungen (auch leistungsstärkerer Jugendlicher) mit dem Effekt der besseren

Nutzung der vorhandenen Ausbildungs- und Studienangebote und ermöglicht andererseits, dass leistungsschwächere Jugendliche mitgenommen werden und eine Chance auf Ausbildung und Berufseinstieg erhalten.

Über die Regelsysteme des Sozialgesetzbuchs (SGB) II, III und VIII, schulische Angebote sowie Projektförderungen von Bund, Ländern und Kommunen gibt es eine Vielzahl an Angeboten im Übergang von der Schule in den Beruf. Diese sind aber nur selten aufeinander abgestimmt, geschweige denn entsprechen der skizzierten gezielten und individuellen Berufswegeplanung. Es sind daher grundsätzlich keine zusätzlichen Finanzmittel notwendig. Ein transparentes, auf klare Förder- und Angebotslinien reduziertes System der Hilfsangebote, verbunden mit einer individuellen Begleitung der Jugendlichen sowie Koordination von Maßnahmen- und Beratungsangeboten und gegebenenfalls Steuerung vor Ort ist aufzubauen, damit die Jugendlichen passgenaue Hilfen bekommen mit dem Ziel der frühzeitigen Integration in Ausbildung. Hier bedarf es der Bereitschaft aller Finanziers auf Bundes-, Länder- und kommunaler Ebene, ihre Aktivitäten strukturell zusammenzuführen. Dies würde auch die Möglichkeiten verbessern, die Berufsvorbereitung zu dualisieren, den Lernort Betrieb zu stärken und bessere Übergangsquoten in betriebliche Ausbildung zu schaffen. Ein solches tatsächliches System des Übergangs stärkt die duale Ausbildung und erhöht betriebliche Ausbildungskapazitäten, vermindert bildungsökonomische Fehlallokationen und Bildungsabbrüche und erleichtert den Berufsabschluss für Jugendliche mit unterschiedlichen Potenzialen und Voraussetzungen.

Der Hauptausschuss unterstützt die Bundesregierung in ihren Vorhaben, die Übergänge von der Schule in Ausbildung zu verbessern. Auch hierbei ist es nach Ansicht des Hauptausschusses unerlässlich, dass die Aktivitäten unterschiedlicher Ressorts der Bundesregierung sowie der Bundesagentur für Arbeit zusammengeführt und miteinander vernetzt werden. Gleichzeitig bedarf es einer engeren Abstimmung mit den Ländern und Sozialpartnern, damit alle vorhandenen Initiativen und Ressourcen systematisch aufeinander abgestimmt, Parallelstrukturen vermieden, Doppelförderungen ausgeschlossen und Finanzierungslücken geschlossen werden.

Deutscher Qualifikationsrahmen (DQR)

Der Hauptausschuss begrüßt in seiner Empfehlung vom 10. März 2011 zum weiteren Vorgehen bei der Erarbeitung des DQR, dass die Arbeiten unter aktiver Beteiligung der Akteure der Berufsbildung vorangehen. Ziel ist es, ab 2012 das jeweilige Niveau des DQR beziehungsweise des Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR) in allen neuen Qualifikationsnachweisen zu dokumentieren. Als nationale Umsetzung des EQR soll der DQR die Besonderheiten des deutschen Bildungssystems berücksichtigen und zur angemessenen Bewertung und Vergleichbarkeit deutscher Qualifikationen in Europa beitragen.

Der Arbeitskreis „Deutscher Qualifikationsrahmen“ (AK DQR), in dem die zuständigen Bundesministerien, die Kultusministerkonferenz (KMK), die Wirtschaftsministerkonferenz (WMK), Spitzenverbände der Wirtschaft und der Gewerkschaften und andere vertreten sind, hat im November 2010 einen Vorschlag für einen Deutschen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen vorgelegt. Kernstück bildet eine umfassende, bildungsbereichsübergreifende Matrix, die auf acht Niveaus fachliche und personale Kompetenzen beschreibt, an denen sich die Einordnung der Qualifikationen orientiert. Nach Vorlage des DQR-Vorschlags in der KMK und der WMK soll dieser im Frühjahr 2011 der Öffentlichkeit vorgestellt werden.

Hinsichtlich der noch anstehenden Aufgaben, insbesondere der Zuordnung der Qualifikationen zu Niveaus des DQR und der rechtlichen Umsetzung, konstatiert der Hauptausschuss: Nur wenn diese Arbeiten im Konsens der relevanten Bildungsbereiche fortgesetzt werden und in entsprechende politische Entscheidungen münden, werden der EQR und der DQR in der Breite akzeptiert.

Der Hauptausschuss spricht sich dafür aus, dass die zuständigen Einrichtungen in den jeweiligen Bildungsbereichen die Qualifikationen anhand der Beschreibungen der Matrix und noch zu erarbeitender Leitlinien den einzelnen Niveaus des DQR zuordnen.

Im Besonderen setzt sich der Hauptausschuss dafür ein, dass die allgemeine Hochschulreife nicht über drei- und dreieinhalbjährigen Berufen nach Berufsbildungsgesetz/Handwerksordnung (BBiG/HwO) zugeordnet wird. Bei der endgültigen Zuordnung müssen die in anderen Mitgliedstaaten erzielten Zuordnungsergebnisse berücksichtigt werden. Dabei darf die berufliche Bildung in Deutschland nicht unterbewertet werden. Vor dem Hintergrund der DQR-Deskriptoren ist es sinnvoll, die allgemeine Hochschulreife dem DQR-Niveau 4 zuzuordnen.

Abgeleitet aus der Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates zur Einrichtung eines EQR vom April 2008 wird auf nationaler Ebene ein Gremium/eine Clearingstelle zu schaffen sein, die die Einhaltung vereinbarter Standards überwacht. Diese sollte nach Auffassung des Hauptausschusses vergleichbar mit dem AK DQR bereichsübergreifend zusammengesetzt sein.

Künftigen Handlungsbedarf sieht der Hauptausschuss auch darin, die Ordnungsmittel, Studienmodulbeschreibungen und Lehrpläne kompetenzorientierter auf Grundlage der DQR-Deskriptoren zu gestalten. Das Denken in den Kategorien von Lernergebnissen muss vermittelt und gefördert werden. Verfahren zur Einordnung non-formal und informell erworbener Kompetenzen sollen zügig entwickelt werden; eine öffentlich zugängliche Datenbank über alle EQR- und NQR-Zuordnungen wird für erforderlich gehalten.

Stellungnahme der Gruppe der Beauftragten der Arbeitgeber zum Entwurf des Berufsbildungsberichts 2011

In einem rohstoffarmen Land wie Deutschland sind gut ausgebildete Fachkräfte und innovative Unternehmer Schlüsselfaktoren zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit des Wirtschaftsstandortes Deutschland und des Wohlstandes seiner Gesellschaft.

In immer mehr Regionen und Branchen zeigt sich jedoch – demografiebedingt – ein zunehmender Mangel an Fachkräften, der immer mehr zu einer Wachstumsbremse zu werden droht. Um so wichtiger ist daher aus Sicht der Arbeitgebervertreter im BIBB-Hauptausschuss, dass im Oktober 2010 der erfolgreiche Ausbildungspakt – mit neuen Schwerpunkten – verlängert wurde und die Partner des Paktes noch intensiver ihr Augenmerk auf die Fachkräftegewinnung und -sicherung legen.

Als weiteres, sehr wichtiges Handlungsfeld für die Bildungspolitik kristallisiert sich die nachhaltige Verbesserung der Durchlässigkeit im Bildungssystem heraus. Der am 10. November 2010 vom Arbeitskreis DQR beschlossene Vorschlag für einen Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) gibt hierzu wichtige Orientierungen.

Lage auf dem Ausbildungsstellenmarkt weiter verbessert

Erfreulich ist aus Sicht der Arbeitgebervertreter im BIBB-Hauptausschuss, dass sich die Situation auf dem Ausbildungsmarkt trotz Wirtschafts- und Finanzkrise auch 2010 nochmals deutlich verbessert hat. Immer mehr Betriebe – je nach Region und Branche unterschiedlich stark – haben jedoch Schwierigkeiten, überhaupt noch geeignete Bewerber für ihre freien Ausbildungsstellen zu finden.

- Zum 30. September 2010 wurden 560.073 Ausbildungsverträge neu abgeschlossen. Das sind zwar geringfügig weniger (–0,8 %) als im Vorjahr. Hierbei muss allerdings auch berücksichtigt werden, dass die Zahl der Schulabgänger nochmals deutlich zurückgegangen ist und somit weniger Bewerber für eine duale Berufsausbildung zur Verfügung standen. Der Rückgang der Gesamtvertragszahl ist zudem insbesondere auf die besondere Situation in den neuen Ländern zurückzuführen und stellt eine unmittelbare Folge der demografischen Entwicklung dar (neue Länder: Vertragszahl –7,4 %).

- Trotz leichten Rückgangs der Gesamtvertragszahl kann erfreulicherweise eine leichte Steigerung der betrieblichen Ausbildungsvertragszahlen gegenüber dem Vorjahr (+0,1 %) festgestellt werden. Im Umkehrschluss konnte im Zuge des demografiebedingten Bewerberrückgangs in den neuen Bundesländern die Zahl öffentlich geförderter Ausbildungsplätze deutlich reduziert werden (–19,0 %).

- Bemerkenswert ist dabei auch, dass die Zahl der Verträge leicht über dem Niveau von 2003 – dem letzten Jahr vor dem Ausbildungspakt – liegt, obwohl gleichzeitig die Zahl der Schulabgänger deutlich (–9 %) zurückgegangen ist; letztere hat sich in den neuen Bundesländern sogar nahezu halbiert.

- Die im Ausbildungspakt gemachten Zusagen der Wirtschaft sind trotz schwierigster Rahmenbedingungen wiederum deutlich übertroffen worden. So wurden wieder über 70.000 neue Ausbildungsplätze von den Kammern und Verbänden eingeworben, knapp 43.000 Betriebe konnten erstmalig für Ausbildung gewonnen werden und für Einstiegsqualifizierungen (EQ) stellten die Betriebe über 29.000 Plätze zur Verfügung.

- Die Zahl der bei den Arbeitsagenturen unvermittelt gemeldeten Bewerber hat sich im Vergleich zum Vorjahr nochmals reduziert. Bis zum Ende der Nachvermittlung konnten die Paktpartner die Anzahl auf 5.800 unversorgte Bewerber reduzieren (Januar 2010: 8.100). Ihnen standen noch ausreichend Angebote zur Verfügung, darunter knapp 10.000 unbesetzte EQ-Plätze.

Angesichts dieser guten Lage auf dem Ausbildungsstellenmarkt haben die Partner des Nationalen Ausbildungspaktes Anfang Februar 2011 eine positive Bilanz ihrer Paktanstrengungen gezogen, zugleich aber klargestellt, dass sie ihre Anstrengungen unvermindert fortsetzen und sogar noch intensivieren werden.

Ausblick auf das Ausbildungsjahr 2011

Vor dem Hintergrund veränderter Rahmenbedingungen haben die Partner des Nationalen Ausbildungspaktes im Oktober 2010 mit der Kultusministerkonferenz (KMK) und der Integrationsbeauftragten der Bundesregierung als neue Paktpartner den Pakt um weitere vier Jahre verlängert, um sich so den weiteren Herausforderungen nach überstandener Wirtschafts- und Finanzkrise zu stellen.

Eine dieser Herausforderungen ist das Matching-Problem vor dem Hintergrund rückläufiger Schulabgänger- und Bewerberzahlen auf der einen und Betrieben auf der anderen Seite, deren Ausbildungs- und EQ-Plätze unbesetzt bleiben. Seit 2007 ist die Zahl der bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) gemeldeten Bewerber um gut ein Viertel zurückgegangen, in den neuen Bundesländern hat sie sich gar halbiert. Hinzu kommt, dass mehr Jugendliche ein Studium oder fachschulische Ausbildungen – vor allem im wachsenden und zukunftsträchtigen Gesundheits- und Pflegebereich – anstreben. In verschiedenen Branchen und Regionen besteht bereits heute ein erheblicher Bewerbermangel für die dualen Ausbildungsberufe. Gleich-

zeitig haben zahlreiche Jugendliche aber auch Probleme, den Einstieg in Ausbildung zu finden, unter anderem weil es ihnen an der Ausbildungsreife mangelt, die zur Erfüllung der betrieblichen Mindestanforderungen notwendig ist.

So wird die Zahl der Schulabgänger insbesondere aufgrund doppelter Abiturjahrgänge in großen Bundesländern zwar insgesamt ansteigen, bei den nicht-studienberechtigten Schulabgängern – den Hauptnachfragern nach Ausbildungsplätzen – wird sie allerdings weiter sinken. Auch die Aussetzung der Wehrpflicht wird nur zu einer zwischenzeitlich leichten Zunahme der Ausbildungsplatznachfrage führen können. Grundsätzlich ist demnach von insgesamt weiter sinkenden Schulabgängerzahlen auszugehen. Daher wird es zukünftig noch stärker darauf ankommen, alle Potenziale auf dem Ausbildungsmarkt – sowohl bei leistungs-starken wie auch -schwächeren Jugendlichen – besser als bisher zu erschließen.

Neustrukturierung des Übergangssystems

Die Vertreter der Arbeitgeber im Hauptausschuss des BIBB stimmen mit der Bundesregierung überein, dass es gemeinsames Ziel sein muss, Übergänge in Ausbildung zu optimieren. Jeder Jugendliche soll möglichst zum Berufsabschluss geführt werden. Grundsätzlich ist es dabei die Aufgabe der Schule, Ausbildungsreife sicherzustellen und damit die Voraussetzungen für einen erfolgreichen Übergang zu schaffen. Wo dies aber nicht gelingt, muss es ein transparentes und kohärentes Übergangssystem zwischen Schule und Ausbildung geben.

Positiv zu bewerten ist, dass mit der zunehmenden Entspannung des Ausbildungsmarktes die Zahl der jungen Menschen im Übergangssystem seit 2005 zurückgeht. Um auch in diesem Bereich zu einer besseren Datenbasis zu kommen, begrüßen die Arbeitgebervertreter im BIBB-Hauptausschuss das Projekt des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) zur Prüfung der Realisierungschancen einer integrierten Ausbildungsberichterstattung ausdrücklich. Es muss gelingen, junge Menschen, die mit einem mangelhaften Leistungsprofil die Schule verlassen, schneller und gezielter fit für die Ausbildung zu machen.

Vor diesem Hintergrund haben die Paktpartner bei der Fortschreibung des Ausbildungspakts 2010–2014 beschlossen, verstärkt auch solche Jugendliche in den Blick zu nehmen, die bisher Schwierigkeiten beim Übergang in Ausbildung hatten. Speziell für förderungsbedürftige Jugendliche sollen Einstiegsqualifizierungen bereitgestellt werden und mit gezielten Unterstützungsmaßnahmen wie zum Beispiel ausbildungsbegleitenden Hilfen kombiniert werden (EQ Plus). Damit soll das bislang aufgrund einer hohen Übergangsquote sehr erfolgreiche Instrument der Einstiegsqualifizierungen für die entsprechende Zielgruppe weiterentwickelt werden.

Das Übergangssystem soll insgesamt neu strukturiert und effizienter gestaltet werden. Aus Sicht der Wirtschaft muss ein effizientes Übergangssystem präventiv ansetzen, die Instrumente müssen praxisnah ausgerichtet, Maßnahmen individuell und differenziert gestaltet und die Kompetenzen und Qualifizierungswege transparent gemacht werden. Hierzu ist ein Prozess nötig, der Maßnahmen des Übergangssystems koordiniert, wo nötig zusammenfasst und bündelt und sie optimal ausrichtet. Vor allem auf Landes- und regionaler Ebene ist hierzu eine enge Abstimmung erforderlich. Grundsätzlich sind aber alle Ebenen gefragt, Bund, Länder und kommunale Ebene sowie die verschiedenen relevanten Akteure wie insbesondere Politik, Arbeitsverwaltung, Wirtschaft, Schule, Jugendarbeit.

Durchlässigkeit im Bildungssystem herstellen

Die Vertreter der Arbeitgeber im Hauptausschuss des BIBB begrüßen, dass der Berufsbildungsbericht 2011 einen besonderen Schwerpunkt auf das zentrale bildungspolitische Handlungsfeld „Förderung der Durchlässigkeit im Bildungssystem" legt. Deutliche Verbesserungen bei der Durchlässigkeit im Bildungssystem sind unerlässlich, damit der wachsende Fachkräftebedarf in Deutschland gedeckt und die Bildungschancen insgesamt weiter verbessert werden können.

Aus Sicht der beruflichen Bildung ist dabei besonders hervorzuheben, dass

- **die berufliche Aus- und Fortbildung weiterhin vielfältige und attraktive Karriere- und Entwicklungswege eröffnet, die gleichwertig zu hochschulischer Bildung sind,**
- **die Verbesserung der Durchstiegsmöglichkeiten aus der beruflichen Bildung in hoch-schulische Bildung die Attraktivität der beruflichen Bildung weiter stärken kann.**

Verbesserungen bei der Durchlässigkeit müssen aber alle Schnittstellen im Bildungssystem in den Blick nehmen. Die vielfältigen Initiativen, die seit einiger Zeit umgesetzt werden, müssen sorgfältig ausgewertet werden mit dem Ziel, Verbesserungen bei der Anschlussfähigkeit von Qualifizierungsprozessen und der Durchlässigkeit im System in Gang zu setzen. Dabei kommt es sehr wesentlich darauf an, die Transparenz der erworbenen Qualifikationen zu erhöhen und die Kompetenzen verlässlich zu validieren. Die kompetenzorientierte Gestaltung von Curricula und Prüfungen ist notwendig, um diese Aufgaben erfüllen zu können. Der am 10. November 2010 vom Arbeitskreis DQR beschlossene Vorschlag für einen Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) bietet mit seiner Matrix, seinen Deskriptoren und seinem Begriffsverständnis eine sehr gute Grundlage für diese Aufgaben.

Aus Sicht der Arbeitgebervertreter im BIBB-Hauptausschuss ist zentral, dass die aufnehmenden Institutionen des Bildungssystems beziehungsweise die Betriebe letztlich entscheiden, inwieweit sie Vor-Qualifikationen anerkennen und anrechnen.

Die Arbeitgebervertreter im BIBB-Hauptausschuss unterstützen nachdrücklich folgende Aussage im Berufsbildungsbe-

richt 2011: „Deutschland verfügt im internationalen Vergleich über ein außerordentlich gut und systematisch ausgebautes System von Aus- und Weiterbildung beziehungsweise beruflicher Abschlüsse. Viele Qualifikationen und Kompetenzen, die andernorts an Hochschulen erworben werden, werden in Deutschland durch berufliche Aus- und Weiterbildung erfolgreich und adäquat vermittelt. Absolventen beruflicher Aus- und Weiterbildung nehmen ebenso oder auch in Konkurrenz zu Hochschulabsolventen berufliche Tätigkeiten mit hohen Anforderungsprofilen wahr. Das hohe Qualifikationsniveau der beruflichen Aus- und Weiterbildung ist nach wie vor ein aktueller Wettbewerbsvorteil im internationalen Vergleich.“ Die Bildungspolitik muss alles daran setzen, dass Deutschland diesen Wettbewerbsvorteil behält. Die Arbeitgebervertreter im BIBB-Hauptausschuss werden weiterhin daran aktiv mitwirken.

Lebenslanges Lernen

Neben dem Erwerb der Beschäftigungsfähigkeit in einer Erstqualifizierung ist die fortlaufende Sicherung, Anpassung und Weiterentwicklung von Mitarbeiterkompetenzen von enormer Bedeutung für Betriebe und Beschäftigte. Die anhaltend hohen Qualifizierungsaktivitäten der Unternehmen und das Weiterbildungsengagement vieler Beschäftigter belegen, dass dies in der Praxis bereits sehr weitgehend erkannt und umgesetzt wird. Dass diese Aufgabe auch im Fokus der Bundesregierung steht, wird in einer Reihe angestoßener oder auch bereits umgesetzter Initiativen sichtbar.

Das staatliche Angebot zur finanziellen Förderung der beruflichen Weiterbildung wurde unter anderem mit dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) – dem so genannten „Meister-BAFöG“ – und der Bildungsprämie ausgebaut und flexibilisiert. Über ihre Passgenauigkeit, insbesondere die der Bildungsprämie, liegen bislang jedoch nur wenige Erkenntnisse vor. Ähnliches gilt für die Bildungsprogramme zur Unterstützung Geringqualifizierter: Ihr Ausbau flankiert das Ziel der Fachkräftesicherung, muss aber nach ersten Einführungs- und Erprobungsphasen hinsichtlich der Zielgenauigkeit überprüft werden.

Zu guten Rahmenbedingungen für Lebenslanges Lernen zählen nicht zuletzt auch die Einbindung und vor allem die tatsächliche Nutzung aller relevanten Kräfte. Die Bundesregierung setzt dies zunehmend in Programmen und Initiativen um. Gute Ansätze werden am Beispiel der Stiftungsinitiative „Lernen vor Ort“ und an der Initiative für berufsbegleitende Bildung („weiter bilden“) deutlich. Auch die neu geplante Forschungsinitiative ASCOT (Technologie-orientierte Kompetenzmessung in der Berufsbildung) soll von Beginn an die Berufspraxis in die wissenschaftliche Diskussion und Entwicklung von Messinstrumenten einbeziehen. Doch auch diese Initiative muss ihre Bewährungsprobe erst noch bestehen.

Internationale Vergleiche deuten eine eher unterdurchschnittliche Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland an. Diese Vergleiche berücksichtigen nur unzureichend, dass Deutschland mit der hohen Ausbildungsleistung im dualen Ausbildungssystem, in dem mit dem Ziel der umfassenden beruflichen Handlungskompetenz ausgebildet wird, längerfristig tragfähige Qualifikationen vermittelt als andere Ausbildungssysteme. Dennoch bleibt es angesichts der sich weiter wandelnden Anforderungen in der Arbeitswelt und des demografischen Wandels aus Sicht der Arbeitgebervertreter im BIBB-Hauptausschuss wichtig, die berufliche Weiterbildung bedarfsorientiert und zielgruppengerecht weiter auszubauen. Staatliche Initiativen können Anstöße geben und spezielle Zielgruppen unterstützen. Der weitaus umfassendste Teil der Weiterbildungsaktivitäten, die alle geeigneten Lernformen und -wege einbeziehen muss, muss auch künftig in privater Regie erfolgen.

Europäische und internationale Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung

Mit der bildungspolitischen Leitinitiative „Jugend in Bewegung“ im Rahmen der neuen „Europa 2020“-Strategie rücken Transparenz, Durchlässigkeit und transnationale Mobilität noch stärker in den Fokus der Berufsbildungspolitik. Deshalb sollte die Umsetzung des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) und seine Koppelung an den Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) zügig vorangetrieben werden. Bei der konkreten Zuordnung von Qualifikationen in den DQR ist zu berücksichtigen, dass – unabhängig vom Bildungsbereich – die gleichen Zuordnungsprinzipien angewendet werden. Um den Aufwand zu verringern, empfiehlt sich zunächst eine pauschale Zuordnung nach Qualifikationstypen, die verbunden wird mit der Möglichkeit zur Überprüfung. Ferner sollten möglichst zeitnah noch offene Fragen geklärt werden, beispielsweise die Berücksichtigung non-formal und informell erworbener Lernleistungen.

Bei der Erprobung des Europäischen Leistungspunktesystems für die Berufsbildung (ECVET) zeichnet sich ab, dass gewisse Elemente der EU-Empfehlung auf nationaler Ebene nur schwer umsetzbar sind. Dies gilt insbesondere für den Einsatz von Leistungspunkten sowie die Anerkennung im Ausland bewerteter Lernergebnisse im Rahmen der Abschlussprüfung. Die konkrete Anwendung von ECVET sollte sich deshalb darauf ausrichten, die Durchführung von Lernaufenthalten im Ausland zu erleichtern, deren Qualität zu steigern und internationale Mobilitätspartnerschaften zu fördern.

Die Vereinbarung gemeinsamer europäischer Prinzipien für die Qualitätssicherung und -entwicklung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung im Rahmen von EQAVET ist eine notwendige Ergänzung zu den oben genannten europäischen Transparenzinstrumenten. Allerdings muss EQAVET – wie ursprünglich intendiert – ein flexibles und in seiner Anwendung freiwilliges Instrument bleiben. Dies gilt es unter anderem über die Deutsche Referenzstelle für Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung (DEQA-VET) sicherzustellen.

Stellungnahme der Gruppe der Beauftragten der Arbeitnehmer zum Entwurf des Berufsbildungsberichts 2011

Das Recht auf gute Ausbildung verwirklichen

A. Zur Lage auf dem Ausbildungsmarkt

Das Ausbildungsjahr 2010 war enttäuschend. Nach einem Minus von 50.000 Ausbildungsverträgen im Jahr 2009, gab es auch im Wirtschaftsaufschwung 2010 einen Rückgang von 4.000 Verträgen. Das Ausbildungsplatzangebot mit insgesamt 580.000 Plätzen ist auf den drittniedrigsten Stand der vergangenen zehn Jahre gefallen. Der seit Monaten positive Arbeitsmarkttrend ist somit am Ausbildungsmarkt nicht angekommen. Diese Entwicklung zeigt: Der von den Spitzenverbänden der Wirtschaft oft beklagte Fachkräftemangel ist hausgemacht.

Wenn im Berufsbildungsbericht wieder einmal suggeriert wird, dass es „erneut mehr unbesetzte Ausbildungsstellen als unversorgte Bewerber gibt“, dann geht das an der Realität vorbei. Allein im Jahr 2010 fanden 84.600 Jugendliche, die von der Bundesagentur für Arbeit (BA) als „ausbildungsreif“ eingestuft wurden, keinen Ausbildungsplatz. Damit übertraf die Zahl der Ausbildungsplatzsuchenden das Angebot der offenen Plätze (19.600) um das Vierfache.

Nach der erweiterten Angebots-Nachfrage-Relation standen somit im Jahr 2010 rechnerisch 89,9 unbesetzten Ausbildungsplätzen exakt 100 Nachfrager gegenüber. Von einer entspannten Lage auf dem Ausbildungsmarkt kann also nicht gesprochen werden. Die Forderung des Bundesverfassungsgerichts nach einem auswahlfähigen Angebot von 112,5 % wird nicht erfüllt.

Die Summe aller ausbildungsinteressierten und für ausbildungsreif befundenen Jugendlichen, die institutionell erfasst wurden – sei es über die einstellenden Betriebe, über die zuständigen Stellen oder über die Agenturen für Arbeit, ARGEn und den zugelassenen kommunalen Trägern (zkT) – betrug 2010 844.500. Der Anteil unter ihnen, der in eine duale Berufsausbildung einmündete (so genannte „Einmündungsquote der Ausbildungsinteressierten“), lag 2010 bei 66,3 %. Jeder dritte Jugendliche, der 2010 an einer Ausbildung interessiert war, hat also keinen Ausbildungsvertrag bekommen.

Die berechtigte Hoffnung, dass der in 2010 einsetzende starke Wirtschaftsaufschwung, zusammen mit der heftig geführten Fachkräfte-Debatte, zu einem nachhaltigen Anstieg bei den Ausbildungsverträgen führen würde, hat sich nicht erfüllt. Die Wirtschaft wählt nach wie vor die besten Schulabgänger aus und schreibt den Rest als nicht ausbildungsfähig ab, ruft aber gleichzeitig nach ausländischen Fachkräften. Es ist an der Zeit, dass die Unternehmen umdenken.

Die Betriebe sehen offensichtlich noch nicht die Notwendigkeit, auf die vielfältig vorhandenen Potenziale bei den unter 30-Jährigen ungelernten Arbeitskräften aktiv zuzugehen und sie für Ausbildung einzuwerben. 1,5 Millionen Menschen im Alter von 20 bis 29 Jahren haben keinen Berufsabschluss. Das sind 17 % dieser Altersgruppe. Hier liegt ein großes Reservoir für zukünftige Fachkräfte.

Fazit:

Mit 560.000 neuen Ausbildungsverträgen in 2010 kommt unsere Wirtschaft nicht aus. Wer auf Innovation und Nachhaltigkeit setzt, braucht mehr Fachkräfte.

Die Unternehmen müssen in 2011 mehr Ausbildungsplätze anbieten. Dies ist auch trotz des zu erwartenden leichten Rückgangs der Bewerberzahlen möglich. Die zusätzlichen Absolventen, in einigen Bundesländern durch den doppelten Abiturjahrgang, müssen zumindest in Teilen für betriebliche Ausbildung gewonnen werden. Die Abschaffung der Wehr- und Zivildienstpflicht führt zu weiterer zusätzlicher Nachfrage.

Um eine halbwegs entspannte Lage auf dem Ausbildungsmarkt zu erreichen, müssen nach Auffassung der Gewerkschaften für das Jahr 2011 mindestens 600.000 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen werden. Der Anstieg von 40.000 Ausbildungsplätzen ist trotz sinkender Bewerberzahlen wegen der Aussetzung der Wehrpflicht, des Zivildienstes und der doppelten Abiturjahrgänge in einigen Bundesländern machbar. Zudem gab es auch in 2010 viele erfolglose Bewerber, die zuvor von Arbeitsagenturen als „ausbildungsreif“ eingestuft wurden.

B. Den Übergang von der Schule in den Beruf erfolgreich gestalten

Eine gute Ausbildung ist die beste Voraussetzung, um sich auf dem Arbeitsmarkt behaupten zu können. Wer eine gute Berufsausbildung abgeschlossen hat, wird seltener arbeitslos und kann sich auch im weiteren Lebensverlauf besser auf neue Anforderungen einstellen beziehungsweise sich aktiv weiterbilden.

Viele Jugendliche sind nach Verlassen der allgemeinbildenden Schule auf Maßnahmen außerhalb der dualen Ausbildung angewiesen. Auch 2010 münden über 320.000 Jugendliche in die Ersatzmaßnahmen und Warteschleifen des so genannten „Übergangssystems“ ein. Betroffen sind eine erhebliche Zahl von Altbewerbern/Altbewerberinnen, Jugendliche mit Migrationshintergrund sowie sozial- und lernbeeinträchtigte Jugendliche.

Der Übergang von der Schule in den Beruf ist mit einer Fülle unterschiedlicher Maßnahmen für verschiedenste Zielgruppen zu einem überkomplexen und intransparenten System geworden. Ein tragfähiges, auf Langfristigkeit angelegtes Konzept ist nicht zu erkennen. Die Gewerkschaften schlagen daher vor, den Maßnahmendschungel zu lichten und den Übergang von der Schule in den Beruf zu systematisieren. Hierzu sind folgende Reformen notwendig:

1.
Die Berufsorientierung muss sich am individuellen Bedarf der Jugendlichen orientieren. Die Jugendlichen sollen sich frühzeitig mit ihren Stärken, Kompetenzen, beruflichen Plänen und ihren Chancen in der Berufs- und Arbeitswelt auseinandersetzen. Notwendig ist eine klare Aufgabenzuteilung zwischen Schulen, Betrieben, Bundesagentur und Trägern von Berufsbildungsmaßnahmen. Das System, nach dem alle alles machen, ist kostenträchtig, intransparent und ineffektiv. Untersuchungen belegen, dass dort, wo eine systematische Orientierung auf den Übergang Schule – Beruf stattfindet, die Vermittlung Jugendlicher nach der Schule wesentlich erfolgreicher ist. Der Ausbau der schulischen Berufsorientierung ist eine bildungspolitische und gesamtgesellschaftliche Aufgabe, die nicht von den Beitragszahlenden der Arbeitslosenversicherung finanziert, sondern mittelfristig ganz von den Ländern übernommen werden sollte. Sie muss in das Curriculum der Schulen eingebettet werden.

2.
Die Berufsberatung durch die BA darf nicht schematisch an „Kundentypen“ ausgerichtet werden. Im Zentrum einer ergebnisoffenen und sanktionsfreien Beratung muss das Individuum mit seinen Wünschen und Möglichkeiten stehen. Die mangelnde Qualität der Beratung in der BA muss als Schwachstelle im bisherigen Reformprozess gesehen werden. Die BA ist aufgefordert, Beratung einen höheren Stellenwert in ihrer Geschäftspolitik zu geben.

3.
Allen Jugendlichen in der Berufsvorbereitung muss ein Anschluss in eine vollqualifizierende Ausbildung eröffnet werden. Die Länder und die allgemeinbildenden Schulen müssen ihrer Pflicht zur Vermittlung von berufsqualifizierenden Abschlüssen endlich gerecht werden. Die Zahl der Schulabbrecher muss mit verbindlichen Vorgaben drastisch reduziert werden. Berufsvorbereitende Maßnahmen müssen von ihren Inhalten her so ausgestaltet werden, dass sie ausbildungsrelevante Kompetenzen vermitteln, die dann auch auf die nachfolgende Berufsausbildung angerechnet werden können. Jugendliche, die nur aufgrund mangelnder Ausbildungsangebote keinen betrieblichen Ausbildungsplatz finden, benötigen keine berufsvorbereitenden Maßnahmen (BvB) und keine Einstiegsqualifizierung (EQ). Sie sollten spätestens sechs Monate nach Beginn des Ausbildungsjahres einen Rechtsanspruch auf eine außerbetriebliche Ausbildung erhalten.

Das so genannte Hamburger Modell ist ein Beispiel, wie der Übergang in eine Ausbildung sinnvoll strukturiert werden kann. Hierbei wird von den Jugendlichen, die keinen Ausbildungsplatz finden, in einer Berufsschule ein erstes Ausbildungsjahr absolviert. Mit dem nächsten Ausbildungsjahr wechseln die Jugendlichen entweder in eine duale oder eine außerbetriebliche Ausbildung unter Anerkennung der bisher absolvierten Ausbildungsinhalte.

4.
Ausbildungsmärkte sind oft regionale Märkte. Das bedeutet, dass den lokalen Akteuren für die Gestaltung des Übergangs Schule – Beruf eine herausragende Rolle zukommt. Für die Jugendlichen entscheidet sich vor Ort, ob der Einstieg und die Integration in das Berufsleben gelingen. Die berufliche Förderung junger Menschen ist bisher zersplittert in Aufgaben, die über die allgemeine Schulbildung wahrgenommen werden, sowie die in verschiedenen Sozialgesetzbüchern kodifizierten Regelungen der Arbeitsförderung, des Hartz IV-Systems und der Kinder- und Jugendhilfe. Notwendig sind klare Zuständigkeiten für jeden beteiligten staatlichen Akteur, der Abbau überflüssiger Verwaltungsschnittstellen und eine Form institutionalisierter Zusammenarbeit der Arbeitsverwaltung mit den Trägern der Jugendhilfe (insbesondere Jugendberufshilfe). Dies kann in Form einer Jugendkonferenz oder auch räumlich konzentriert in einem so genannten Jugendhaus geschehen, wo Aufgaben der Arbeitsförderung, der Bildungspolitik und der Jugendhilfe integriert werden.

5.
Für die Ausbildungsvermittlung aller Jugendlicher (also auch der Hartz IV-Empfänger) soll ausschließlich die Arbeitslosenversicherung zuständig sein. Damit könnte das bestehende Zwei-Klassen-System bei der Betreuung von ausbildungssuchenden Jugendlichen überwunden werden. Kinder und Jugendliche werden je nach Einkommenssituation ihrer Eltern von verschiedenen staatlichen Stellen unterschiedlich behandelt. Jugendliche, die aufgrund der Bedürftigkeit ihrer Familien Hartz IV benötigen, sind bisher bei der Ausbildungssuche benachteiligt. Sie können in Ein-Euro-Jobs abgeschoben werden oder bekommen Druck, aufgrund der Bedürftigkeit ihrer Familie so schnell wie möglich Geld zu verdienen – auf Kosten weiterführender Schulabschlüsse oder einer (Wunsch) Ausbildung.

Die beitragsfinanzierte Arbeitsmarktpolitik darf nicht zum Reparaturbetrieb für verfehlte Bildungspolitik werden. Daher

sind die Länder bei der Finanzierung der Verbesserung von Startchancen benachteiligter Jugendlicher in die Pflicht zu nehmen.

6.
Ein nicht unerheblicher Teil der Übergangsmaßnahmen weist nur wenig Anschlussfähigkeit und Arbeitsmarktakzeptanz im Vergleich zu einer traditionellen Berufsausbildung auf. Der Erfolg dieser Maßnahmen ist zweifelhaft. Hinzu kommt, dass auch Arbeitsgelegenheiten, sogenannte Ein-Euro-Jobs, bei unter 25-Jährigen viel zu häufig eingesetzt werden. Ein-Euro-Jobs wirken kontraproduktiv, da sie die Chancen der Jugendlichen auf reguläre Ausbildung oder Beschäftigung oftmals verschlechtern. Im Sozialgesetzbuch (SGB) II muss eine rechtliche Klarstellung erfolgen, dass junge Menschen ohne Berufsabschluss vorrangig in Ausbildung zu vermitteln sind.

7.
Es existieren kaum Qualitätsstandards bei Aktionen, Programmen, Projekten und Maßnahmen. Effizienz und Kohärenz der Fördermaßnahmen erfordern Qualitätssicherung. Bei der Durchsetzung von Qualitätsstandards muss mehr Verbindlichkeit erreicht werden.

8.
Notwendig ist eine Verzahnung der Akteure an den jeweiligen Schnittstellen Schule/Beruf/Arbeitsleben, um durch eine Begleitung in den Phasen des Übergangs Stärken gezielt zu fördern und Schwächen sofort zu erkennen, um gezielt sozialpädagogische Begleitung anzubieten. Durch den Einsatz von Mentoren oder einer diesbezüglichen Qualifizierung der vorhandenen Akteure an den Schnittstellen für diese Funktion wird auch eine Nachhaltigkeit im gesamten Bildungsprozess gesichert.

9.
Die Qualifizierungsschwerpunkte für das Bildungspersonal ergeben sich aus der jeweiligen Institution und den damit einhergehenden Schnittstellen. Die Gewerkschaften fordern die Aus-, Fort- und Weiterbildung für das Bildungspersonal, das als zentraler Akteur in einem regionalen Übergangsmanagement tätig ist.

C. Die Qualität der Ausbildung verbessern

Die Gewerkschaften tragen in Neuordnungsverfahren dazu bei, langfristig Kompetenzentwicklungen für die Beschäftigten zu sichern. Die Technikoffenheit von Ausbildungsrahmenplänen muss dazu genutzt werden, dass in allen Unternehmen jederzeit auf dem aktuellen Stand der fachlichen, technischen und organisatorischen Entwicklung ausgebildet wird, ohne dass beispielsweise bei jeder technischen Neuerung die Ausbildungsverordnung geändert werden muss. Fachliche Offenheit darf nicht dazu missbraucht werden, dass einzelne Unternehmen oder Teile von Wirtschaftszweigen ihr jeweiliges Profil zu einem eigenen Beruf erklären. Unerlässlich ist eine bessere Qualität der Ausbildung mit qualifizierten Ausbildern. Die verpflichtende Qualifizierung mindestens nach der Ausbildereignungsverordnung und Weiterbildung ist unverzichtbar.

Ausbildungsbegleitende Hilfen müssen Standardangebote der Berufsausbildung sein, um besonders benachteiligten Jugendlichen gute Abschlüsse zu ermöglichen. Der Berufsbildungsbericht beziffert die Vertragslösungen auf 22,1%. Diese hohen Abbrecherquoten sind zu vermeiden. Es ist auch Aufgabe der zuständigen Stellen, die Qualität der Ausbildung in den Betrieben durch eine stärkere Überprüfung zu sichern.

D. Die Durchlässigkeit im Bildungssystem erhöhen

Das deutsche Bildungssystem zeichnet sich durch zahlreiche Hürden an den Schnittstellen zwischen den Bildungsbereichen und entlang der biografischen Übergänge aus. Dies gilt sowohl für den Bereich der Zugänge als auch der Übergänge.

Insbesondere die Abschottung zwischen beruflichen und hochschulischen Bildungsgängen ermöglicht nur in Ausnahmefällen einen Übergang zwischen diesen beiden Bereichen. Es fehlen transparente standardisierte Verfahren zur Anrechnung beruflich erworbener Kompetenzen auf Studiengänge und umgekehrt Möglichkeiten der Anrechnung hochschulisch erworbener Kompetenzen in der beruflichen Bildung. Dort, wo bereits Anrechnungsmöglichkeiten bestehen, werden diese zu selten und nicht systematisch genutzt. Dies zeigt sich besonders deutlich anhand bestehender Anrechnungsmöglichkeiten innerhalb des Berufsbildungssystems. Dies zeigt, dass die gesetzliche Eröffnung von Möglichkeiten nicht in jedem Fall ausreichend ist, sondern mit einklagbaren Rechten der Betroffenen auf Anerkennung beziehungsweise Anrechnung einhergehen muss.

Die Arbeitnehmer/-innen begrüßen die Initiativen der Kultusministerkonferenz (KMK) und der Bundesregierung zur Förderung der Durchlässigkeit. Die angeführten Maßnahmen und Programme lassen allerdings befürchten, dass an vielen Stellen parallel zeitlich befristete Modelle entwickelt werden, die nicht systematisch miteinander verknüpft sind.

Insbesondere die Frage der Studienfinanzierung ist für beruflich Qualifizierte ohne klassische Hochschulzugangsberechtigung nicht zufriedenstellend gelöst. Anstatt eine Vielzahl verschiedener Stipendien für schwer abgrenzbare Zielgruppen zu schaffen, sollte das BAföG für diese Zielgruppen geöffnet werden. Ein Ausbau des BAföG in Richtung auf ein Erwachsenenbildungsförderungsgesetz bietet Studieninteressierten einen klaren Rechtsrahmen, auf dem sie ihre

Bildungsinteressen aufbauen können. Diese klaren Finanzierungsmöglichkeiten sind besonders für die Zielgruppe der beruflich Qualifizierten ohne klassische Hochschulzugangsberechtigung wichtig.

Des Weiteren ist offensichtlich, dass die Umsetzung der KMK-Richtlinie zum Hochschulzugang Berufserfahrener ohne Abitur allein nicht reicht. Häufig fehlen Informations- und Beratungsmöglichkeiten, es gibt keine oder zu wenige „Brücken“ ins Studium und erst recht keine Anpassung der Curricula an diese Gruppe der Studierenden. Es fehlen auch ebenso berufsbegleitende Studiengänge, insbesondere an den öffentlichen Hochschulen. Alle Erkenntnisse zeigen aber diesen Bedarf deutlich auf. Die Maßnahmen sind in einem Dritten Bildungsweg systematisch zusammenzuführen. Die KMK hat als politische Zielvorgabe die Verdoppelung der Zahl der Studierenden auf ca. zwei Prozent angegeben. Notwendig ist, dass die Länder diese oder höhere Zugaben zu verbindlichen Zielvereinbarungen mit den Hochschulen machen (NRW fordert die Hochschulen zum Beispiel auf, ihre Ziele zwischen zwei und vier Prozent zu definieren).

Notwendig sind auch weiterhin Maßnahmen zur Förderung des Zweiten Bildungsweges. Auch der Zugang zum Weiterbildungs-Master darf nicht allein von der wissenschaftlichen Ausbildung abhängig gemacht werden.

E. Gleichwertigkeit und Durchlässigkeit mit dem Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) stärken

Der DQR ist zwar als Matrix für die Zuordnung von Kompetenzen gedacht. Die Arbeitnehmergruppe erwartet, dass der DQR auch dazu beiträgt, die Durchlässigkeit in und zwischen den Bildungsbereichen, insbesondere die Zugänge zum tertiären Bereich zu verbessern. Insgesamt geht es um mehr Bildungsgerechtigkeit und die Herstellung der Gleichwertigkeit von allgemeiner und beruflicher Bildung im Bildungssystem.

Mit Blick auf den EQR und die Zuordnungsvorschläge anderer EU-Mitgliedstaaten darf es nicht dazu kommen, dass beispielsweise die berufliche Handlungskompetenz, zu der auch die Fähigkeit gehört, gesellschaftspolitische Zusammenhänge zu verstehen und kritisch zu reflektieren, aus dem deutschen Berufsbildungssystem niedriger eingeordnet wird als vergleichbare, in anderen Ländern über schulische Ausbildungswege erworbene Qualifikationen. Dies gilt besonders für den Hochschulbereich. Es gilt, die Gleichwertigkeit beruflicher Handlungskompetenzen mit dem Hochschulabschluss zum Ausdruck zu bringen.

Bei der Einführung des DQR gilt der Grundsatz: Alle Niveaus sind auf unterschiedlichen Bildungswegen erreichbar. Eine Differenzierung innerhalb einzelner Niveaus darf es nicht geben. Dies würde dem Anspruch eines bildungsbereichsübergreifenden Qualifikationsrahmens widersprechen. Die allgemeine Hochschulreife darf nicht oberhalb des Niveaus von drei- und dreieinhalbjährigen Berufen nach Berufsbildungsgesetz / Handwerksordnung (BBiG/HwO) zugeordnet werden. Bei der endgültigen Zuordnung müssen die in anderen Mitgliedstaaten erzielten Zuordnungsergebnisse berücksichtigt werden. Dabei darf die berufliche Bildung in Deutschland nicht unterbewertet werden. Um die Einführung des DQR praktikabel zu gestalten und den Aufwand der erstmaligen Zuordnung aller Qualifikationen zu verringern, soll die Zuordnung nach Qualifikationstypen erfolgen.

Notwendig ist die Einrichtung eines zentralen Gremiums, das die Einhaltung der entwickelten Standards des DQR gewährleistet. Es muss bildungsbereichsübergreifend zusammengesetzt sein und hat darauf hinzuwirken, dass im Rahmen der Umsetzung auftretende Fragen und Probleme konsensual gelöst werden. Das einzurichtende zentrale Gremium hätte die Aufgabe, Leitlinien zum Beispiel zur Zuordnung von Qualifikationen und von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen, Qualitätssicherung und zur Lösung von Konflikten bei der Zuordnung zu entwickeln, auf deren Basis der DQR-Prozess organisiert und administriert wird.

Im Zusammenhang mit der Entwicklung des DQR wird deutlich: Die Validierung nicht formal und informell erworbener Kompetenzen hat in der Bundesrepublik Deutschland noch wenig Gewicht. Berufliche Qualifikationen werden fast ausschließlich über formelle Bildungsgänge erfasst. Qualifikationsnachweise beruhen weitgehend auf formalisierten Bildungsgängen und Prüfungen. Kompetenzerwerb, der sich außerhalb der formalisierten Bildung in offenen Kontexten vollzieht, wird nur in geringem Maße dokumentiert und angerechnet. Ungeklärt ist die Frage, welche Verfahren und Institutionen erforderlich sind, um Kompetenzen im formalen, non-formalen und informellen Bereich im europäischen Rahmen zu erfassen, zu übertragen und anzurechnen. Den Mitgliedstaaten wird empfohlen, hierfür „competent bodies“ einzurichten.

Folgende Kriterien sollten bei der Validierung non-formal und informell erworbener Kompetenzen berücksichtigt werden:

- **Die Anerkennung von non-formal und informell erworbener Kompetenzen sollte als integraler Bestandteil der nationalen Qualifikationssysteme betrachtet werden.**

- **Umfassende berufliche Handlungskompetenz und moderne Beruflichkeit auf der Basis anerkannter Berufe sollten Bezugsrahmen für die Anerkennung non-formal und informell erworbener Kompetenzen sein.**

- **Die Sozialpartner müssen Schlüsselakteure bei der Entwicklung von Systemen zur Anerkennung von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen sein.**

- **Notwendig ist ein formeller Rahmen, in dem die Anerkennung non-formal und informell erworbener Kompetenzen vollzogen wird.**

- **Das Anerkennungsverfahren muss für die Einzelne beziehungsweise den Einzelnen kostenlos sein, es soll aus Steuermitteln finanziert werden.**

Die Implementierung des DQR muss durch ein umfassendes Forschungsprogramm begleitet werden. Es sollte sich nicht auf eng definierte Zielvorgaben europäischer Förderprogramme beschränken. Es besteht die Notwendigkeit, Folgewirkungen des DQR für Arbeitnehmer/-innen, deren Kompetenzentwicklung sowie Berufs- und Arbeitsbiografien, für den Arbeitsmarkt und die Personal- und Organisationsentwicklung der Unternehmen zu untersuchen. Chancen und Risiken möglicher Auswirkungen müssen sichtbar gemacht werden. Auch eine mögliche Rückholbarkeit ist bei der Evaluierung in Betracht zu ziehen.

F. Weiterbildung ausbauen

Eine wesentliche Aufgabe der Bildungspolitik ist es, die beruflichen Qualifikationen der Fachkräfte zu erhalten, unterwertige Beschäftigung zu vermeiden und unzureichenden Qualifikationen vorzubeugen.

Analysiert man die Ergebnisse des Nationalen Bildungsberichts 2010, so bleibt festzuhalten, dass die rhetorische Wertschätzung der Weiterbildung in der Realität wenig Niederschlag findet. Sowohl in der Weiterbildungsteilnahme wie in den Angeboten, insbesondere der betrieblich-beruflichen Weiterbildung, bleiben die selektiven Muster seit Jahrzehnten stabil.

Fakt ist: Die Unternehmen investieren unzureichend in die Weiterbildung ihrer Beschäftigten, weisen einen zu geringen Grad an Professionalisierung betrieblicher Personalentwicklung und eine diskontinuierliche Qualifizierungsplanung auf.

Mit dem Anwachsen der Gruppe der Älteren, die bisher kaum an Weiterbildung teilnehmen, es sei denn, sie gehören zu den gut Qualifizierten, würden bis zum Jahr 2025 die Teilnehmerzahlen stark zurückgehen, wenn nicht die Bemühungen um die Weiterbildung der älteren Arbeitnehmer und die Nachqualifizierung von Personen ohne Berufsabschluss verstärkt werden. Angesichts des zunehmenden gesellschaftlichen Bedarfs an Weiterbildung in allen Altersstufen jenseits der Erstausbildung ist ein weiterer Ausbau der Angebote mit entsprechendem Personaleinsatz in der Weiterbildung dringend erforderlich.

In der Weiterbildungsbeteiligung liegt Deutschland im internationalen Vergleich im hinteren Mittelfeld. Von der Bundesregierung wurde das Ziel formuliert, die Beteiligungsquote an betrieblicher Weiterbildung bis 2015 auf 50 % zu steigern. In diesem Kontext wurden auch die Tarifparteien von der jetzigen wie bereits von der rot-grünen Bundesregierung aufgerufen, branchenbezogene Abkommen zur Förderung von Weiterbildung zu vereinbaren.

In den letzten Jahren sind viele innovative Konzepte für eine neue betriebliche Lernkultur entwickelt und erprobt worden. Auf Initiative der Gewerkschaften wurden Qualifizierungsvereinbarungen in mehreren Branchen abgeschlossen. Allerdings bedarf es weiterer Impulse, um die bisherigen Qualifizierungstarifverträge auf betrieblicher Ebene umzusetzen und in weiteren Branchen Qualifizierungsvereinbarungen zu erreichen.

Mit der ESF-Richtlinie „Förderung der beruflichen Weiterbildung von Beschäftigten“ (Sozialpartnerrichtlinie) werden die Anstrengungen der Sozialpartner zur Stärkung der Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten und Unternehmen unterstützt. Die Förderung zielt auf die Umsetzung von Qualifizierungstarifverträgen beziehungsweise von den jeweiligen Sozialpartnern getroffenen Vereinbarungen zur Weiterbildung.

Stichwortverzeichnis

Verzeichnis der Übersichten

Verzeichnis der Schaubilder



Gesamtherstellung: H. Heenemann GmbH & Co., Buch- und Offsetdruckerei, Bessemerstraße 83–91, 12103 Berlin, www.heenemann-druck.de
Vertrieb: Bundesanzeiger Verlagsgesellschaft mbH, Postfach 10 05 34, 50445 Köln, Telefon (02 21) 97 66 83 40, Fax (02 21) 97 66 83 44, www.betrifft-gesetze.de
ISSN 0722-8333